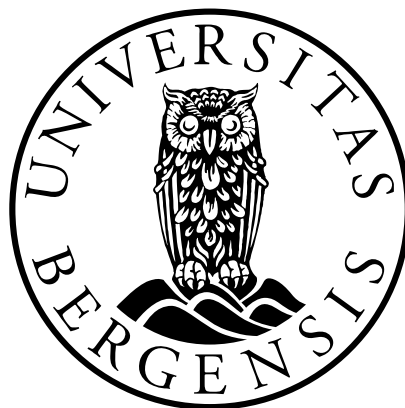


Avskjed- og oppsigelsesadgangen av fotballtrenere

*Kan en fotballklubb si opp eller avskjedige en
fotballtrener på bakgrunn av manglende
resultater?*

Kandidatnummer: 54

Antall ord: 12356



JUS399 Masteroppgave
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I BERGEN

Dato: 08.06.2020

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	4
1.1	TEMA OG PROBLEMSTILLING	4
1.2	AVGRENSING	5
1.3	RETTSKILDENE	5
1.3.1	LOV	5
1.3.2	FORARBEIDER OG LOVKOMMENTARER	7
1.3.3	RETTSPRAKSIS OG UNDERRETTSPRAKSIS	7
1.3.4	JURIDISK TEORI	8
1.3.5	PRAKSIS VEDRØRENDE OPPHØR AV TRENERKONTRAKTER	8
1.4	VIDERE FREMSTILLING	9
2	"VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDER"	9
2.1	§ 15-16 (2)	9
2.1.1	GJØR HENSYNENE BAK BESTEMMELSEN SEG GJELDENDE FOR FOTBALLTRENERE?	11
2.1.2	ÅPNER ARBEIDSMILJØLOVEN FOR AT FLERE KAN ANSES Å VÆRE VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDER?	12
2.1.3	KONKRET VURDERING AV HOVEDTRENER	13
2.1.4	KAN KULTURBRANSJENS SÆREGENHET GI STØRRE VIRKEOMRÅDE FOR "VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDER"?	15
2.1.5	ÅPNER DUALMODELLEN FOR AT HOVEDTRENER KAN ANSES SOM VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDER?	16
2.1.6	ER SPORTSLIG LEDER ELLER SPORTSSJEF TIL HINDER FOR AT HOVEDTRENER KAN ANSES SOM "VIRKSOMHETENS ØVERSTE LEDER"?	18
2.2	KAN EN TRENER FRASI SEG STILLINGSVERNET PÅ ANDRE MÅTER?	19
2.3	KONKLUSJON	19
3	"TILSTREKKELIG SAKLIG GRUNN"	19
3.1	KAN MIDLERTIDIG ANSATTE SIES OPP I KONTRAKTSPERIODE?	19
3.2	§ 15-7 (1)	20
3.2.1	GJELDER EN ANNEN TERSKEL AV SAKLIGHETSKRAVET FOR ANSATTE MED LEDERSTILLINGER?	22
3.2.2	GJELDER EN ANNEN TERSKEL AV SAKLIGHETSKRAVET I KRAFT AV Å VÆRE MIDLERTIDIG ANSATT?	23
3.2.3	GJELDER EN ANNEN TERSKEL FOR HVA SOM KAN ANSES SOM "TILSTREKKELIG SAKLIG GRUNN" FOR OPPSIGELSE AV FOTBALLTRENERE I ELITEKLUBBER?	24
3.2.4	PARALLELLER TIL ANDRE KREATIVE BRANSJER	27
3.2.5	ER DET FORHOLD I EN TRENERES ARBEIDSKONTRAKT SOM KAN VÆRE RELEVANTE I EN SAKLIGHETSVURDERING?	28
3.2.6	ER MANGLENDE SPORTSLIG RESULTATER GRUNNLAG FOR OPPSIGELSE?	32
3.3	KONKLUSJON	33
4	"VESENTLIG MISLIGHOLD"	34
4.1	§ 15-14	34
4.1.1	AVSKJEDSADGANGEN I STANDARDKONTRAKTENE FRA NTF OG NFT.	34
4.2	ER DET ALLTID AVSKJED I FOTBALLVERDENEN?	35
4.3	KONKLUSJON	36
5	LOVLIGHETEN AV AVTALEPRAKSISEN I BRANSJEN	37

5.1	FØLGER STANDARDAVTALENE ARBEIDSMILJØLOVEN	37
5.2	STILLES DET SÆRLIGE KRAV TIL ARBEIDSGIVER VED TILLITS- OG PRESTASJONSSVIKT?	39
5.2.4	"MISTE GARDEROBEN"	40
5.3	KAN ASSISTENTTRENER SIES OPP SOM FØLGE AV AT HOVEDTRENERES ARBEIDSFORHOLD OPPHØRER?	41
5.4	HINDRER MEDIA RETTSAVKLARING PÅ OMRÅDE?	42
6	AVSLUTTENDE BEMERKNINGER	43
	LITTERATURLISTE	45
	VEDLEGG	50

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Fotballtrenere har i en årrekke vært svært utsatt. Uteblir resultatene er jobben usikker. De aller fleste fotballtrenere har midlertidige kontrakter. Arbeidsmiljøloven § 14-9 bokstav e åpner for dette. Dersom en av partene ønsker å si opp arbeidsforholdet i kontraktsperioden, er utgangspunktet arbeidsmiljølovens alminnelige regler om oppsigelse, jf. aml. § 14-9 sjette ledd. Praksis virker imidlertid å være annerledes. Det vil i oppgaven gis flere eksempler hvor stillingsvernet går på bekostning av økonomiske kompensasjoner ved bruk av forlik. I toppfotballen er det tradisjon at konflikter mellom trener og klubb løses uten at domstolen er involvert, nemlig ved forlik om økonomisk kompensasjon.

Opphør av trenere medfører en rekke juridiske tvister, blant annet hvorvidt hovedtrener må godta lønn uten arbeidsrett, eller hvorvidt manglende sportslig resultater omfavnes at saklighetsprinsippet ved oppsigelse. Problemstillingene har vært aktuell i flere tiår, uten at det har ført til rettslig avklaring. En av grunnene til manglende rettslig avklaring vil vurderes i oppgavens siste del. Hensynet bak bransjens særegenhet, og særlige behov for fornyelse og kreativitet i stillinger som hovedtrener, vurderes mot hovedtreners stillingsvern og tryggheten som følger med stillingen.

Temaet for denne oppgaven er de materielle vilkårene ved oppsigelse eller avskjed av midlertidig ansatte. Rettskildebilde i arbeidsretten er sammensatt av lover gitt av Stortinget og de konkrete arbeidsavtalene. Arbeidsavtalen er i prinsippet en alminnelig kontrakt mellom to parter, hvor kontraktsfrihet er utgangspunktet.¹ Dette er imidlertid bare et prinsipp, ettersom det begrenses av arbeidsmiljølovens preseptoriske bestemmelser (§ 1-8)

Problemstillingen for oppgaven er: *Kan en fotballklubb si opp eller avskjedige en fotballtrener på bakgrunn av manglende resultater?* Utgangspunktet for hovedproblemstillingen vil være aml. § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse og § 15-14 vedrørende avskjed. I vurderingen av om det foreligger saklig grunn må utgangspunktet være den konkrete arbeidsavtalen, og

¹ Fougner (2019) s. 717

hvorvidt det følger en innsats- eller resultatforpliktelse av kontrakten. I både standardkontrakten for fotballtrenere fra NTF² og NFT³ er det en omskriving av fratredelsesklausulen etter § 15-16 (2). Unntaket er forbeholdt ”virksomhetens øverste leder” og det vil vurderes hvorvidt hovedtrener i en fotballklubb kan anses som ”virksomhetens øverste leder”, eller om trenere bare sier fra seg sine rettigheter ved opphøret av arbeidskontrakten. Utgangspunktet for hovedproblemstillingen vil være aml. § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse og § 15-14 vedrørende avskjed. En sentral vurdering vil også være om særegenheten ved kreative yrker vil kunne påvirke arbeidsmiljølovens utgangspunktet.

1.2 Avgrensing

I denne oppgaven vil det avgrenses til fotballtrenere på øverste nivå, og ikke idrettstrenere generelt. Ved øverste nivå menes Eliteserien og OBOS-ligaen, som er de to øverste divisjonene i Norge, samt toppserien for kvinner. Fokuset i oppgaven vil være herrefotball på øverst nivå. Ved å inkludere fotballtrenere på lavere nivå, oppstår flere rettslige spørsmål, blant annet vedrørende arbeidstakerbegrepet. Funnene i oppgaven vil kunne ha overføringsverdi til andre idrettstrenere. Fotballen er i særstilling når det gjelder økonomi, hvilket medfører realitetsforskjeller, ettersom økonomisk kompensasjon er realiteten ved oppsigelse eller avskjed.

1.3 Rettskildene

Oppgaven vil bygge på alminnelig juridisk metode, med en rettsdogmatisk fremstilling for å prøve å finne de lege lata. Gjeldende rett skal fremstilles og utdypes.

1.3.1 Lov

Lovteksten vil være utgangspunktet og den mest tungtveiende rettskildefaktoren.⁴

² Norges Toppfotball – en interesseorganisasjon for klubbene i Eliteserien og OBOS-ligaen

³ Norges Fotballtrenerforening - en interesseorganisasjon for norske fotballtrenere

⁴ Boe (2010) s.275

I 1936 kom den første alminnelige arbeidervernloven. Denne hadde langt større virkeområde enn hva som var tilfelle for de tidligere arbeidervernlovene. Det var i denne loven vern mot usaklig oppsigelse ble lovfestet.⁵

Arbeidsmiljøloven av 1977⁶ § 58A var viktig for den strenge reguleringen av adgangen til midlertidig ansettelse. Den styrket både stillingsvernet og forutberegneligheten for arbeidstakerne. Regelen tilsvarer § 14-9 i dagens lov⁷. Formålet med reguleringen var å hindre omgåelser av arbeidsmiljølovens regler om stillingsvern.

1.3.1.1 Arbeidsmiljølovens rekkevidde

Arbeidsmiljøloven gjelder for alle virksomheter som sysselsetter arbeidstakere, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i lov, jf. aml. § 1-2 (1). Med arbeidstaker menes enhver som utfører arbeid i andres tjeneste⁸, mens med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt arbeidstakere for å utføre arbeid i sin tjeneste.⁹ I lovkommentaren til arbeidsmiljøloven av 2005 fastsettes det at:

”For å omfattes av virksomhetsbegrepet må en virksomhet således, i henhold til forarbeidene og praksis, ha en viss grad av organisasjon og varighet, og ikke være helt ubetydelig.”¹⁰

Fotballklubbene på øverste nivå er i dag organisert som enhver bedrift, med blant annet daglig leder. I tillegg til det sportslige apparatet har klubbene en administrasjon som tar seg av den daglige driften. Den økonomiske omsetningen er også betydelig som følge av billett- og sponsorinntekter, samt inntekter fra TV-avtaler. Fotballklubbene anses følgelig for å være en virksomhet i lovens forstand. Fotballklubbene på øverst nivå sysselsetter blant annet fotballspillerne, støtteapparat og administrasjon som alle anses som arbeidstakere jf. § 1-8. Arbeidsmiljøloven kommer følgelig til anvendelse.

⁵ (<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>)

⁶ Lov 4. februar 1977 nr. 4 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v (heretter arbeidsmiljøloven av 1977)

⁷ Lov 17. juni 2005 nr. 62 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Heretter arbeidsmiljøloven, eller aml.)

⁸ Aml. (2005) § 1-8 (1)

⁹ Aml. (2005) § 1-8 (2)

¹⁰ Fougner, Holo, Sundet & Thorkildsen (2018) til § 1-2

1.3.2 Forarbeider og lovkommentarer

Arbeidsmiljølovens forarbeider er viktig for å kartlegge betydningen av ordlyden i lovteksten. Lovteksten og forarbeidene må derfor ses i sammenheng.¹¹ Det samme gjelder lovkommentarene, ettersom formålet med disse er å kartlegge betydningen av lovteksten. Siden arbeidsvernsreglene har utviklet seg over tid og gjennom flere revideringer, er det flere lovforarbeider som vil være aktuelle.

1.3.3 Rettspraksis og underrettspraksis

Høyesterettspraksis er en viktig rettskildefaktor. Dens relevans og hvilke slutninger som kan trekkes fra en dom samt hvor tungtveiende slutningene er, må vurderes for hvert enkelt tilfelle.¹² Høyesterettsdommer anses som prejudikater og skal tillegges vekt i rettsanvendelsen.

Det er ingen rettsavgjørelser fra Høyesterett som direkte omhandler den aktuelle problemstillingen. Det vil uansett vises til høyesterettspraksis gjentatte ganger i oppgaven i et forsøk på å trekke paralleller til andre bransjer for å kartlegge de lege lata.

Det er uenighet om hvorvidt underrettspraksis kan ha rettskildeinteresse. Boe og Eckhoff er av den oppfatning at underrettspraksis trekkes inn når man tolker en rettsregel.¹³ Fleischer og Skoghøy er blant de som mener at underrettspraksis ikke har noen verdi. Høyesterett har ved enkelte anledninger anerkjent underrettspraksis.¹⁴ Høyesterett har aldri vurdert oppsigelse grunnet mangelfull arbeidsprestasjon i ren form.¹⁵ Det finnes likevel flere interessante relevante uttalelser i ulike dommer.

Det vil være hensiktsmessig å trekke paralleller til daglig leder, ettersom det er mange likehetstrekk mellom den stillingen og hovedtrener. Behovet for tillit fra spillergruppa vil være sammenlignbare med tilliten fra daglig leders underordnede. Videre vil resultatforpliktelser kunne sammenlignes. Det vil følgelig vises til flere høyesterettsdommer vedrørende daglig leder ettersom dette vil ha overføringsverdi til de aktuelle problemstillingene.

¹¹ Boe (2010) s. 283

¹² Ibid. s. 283

¹³ Ibid. s. 300

¹⁴ Eks. Rt. 1976 s. 1

¹⁵ Fougner (2019) s. 856

1.3.4 Juridisk teori

Juridisk teori har først og fremst opplysningsverdi for rettsanvenderen.¹⁶ Hvorvidt det kan tillegges ytterligere vekt enn opplysningsverdi er det også her uenighet rundt. Høyesterett har gjentatte ganger tillagt juridisk litteratur rettskildevikt. Dette var blant annet tilfellet i Notodden-dommen (Rt. 2012 s. 168) hvor Høyesterett viste til Friberg, Fougner og Holos forståelse av bestemmelsen, en vurdering som i ettertid riktignok er blitt sterkt kritisert (Rt. 2012 s. 168 avsnitt 50). Notodden-dommen hadde før presiseringen av § 14-9 betydning for forståelse av hvorvidt arbeidsgiver kunne si opp arbeidstaker i kontraktsperiode.

Selv om teorien på området er begrenset, finnes det bøker som omhandler deler av oppgaven. I vurderingen av ”virksomhetens øverste leder” vil *Daglig leders stillingsvern, samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*, av Terese Smith Ulseth, være utgangspunkt for drøftelsen. Gunnar-Martin Kjenner har spesialisert seg på idrettsjuss og skrevet flere bøker som omhandler temaet. I vurderingen av om manglende resultater kan anses som ”saklig grunn” til oppsigelse vil Kjenneres *Idrett og juss* vises til. I tillegg vil det gjennom oppgaven vises til diverse lovkommentarer.

1.3.5 Praksis vedrørende opphør av trenerkontrakter

Det har vært viktig å prøve og kartlegge praksis fra fotballverdenen for å finne de ulike juridiske problemstillingene som oppstår. En følge av at tvistene løses ved forlik fremfor domstolsbehandlingen, er partenes manglende åpenhet. Det gjør det vanskelig å vurdere de enkelte sakene, ettersom det vil være momenter offentligheten ikke kjenner til. De enkelte trenerkontraktene og stillingsbeskrivelsene er naturligvis heller ikke offentlige, og når utgangspunktet for tolkningen av saklig grunner arbeidskontrakten, vil vurderingen naturligvis bli generell. Det vil likevel vises til eksempler gjennomgående i oppgaven.

¹⁶ Boe (2010) s. 343

1.4 Videre fremstilling

I den videre fremstillingen vil det i del 2 redegjøres for fotballtreneres mulighet til å avtale bort stillingsvernet, og hvorvidt hovedtrener anses som ”virksomhetens øverste leder” jf. aml. § 15-16 (2). Videre vil saklighetskravet i oppsigelse, og kravet om vesentlig mislighold etter avskjed vurderes i oppgavens del 3. I oppgavens del 4 vil det vurderes hvorvidt en fotballtrener kan avskjediges i kontraktperioden, og om manglende resultater kan anses som ”vesentlig mislighold”. I del 5 vil det vurderes om manglende sportslig resultater kan anses som ”vesentlig mislighold”. I oppgavens siste del vil lovligheten av den avtalepraksis som eksisterer i bransjen vurderes. Avslutningsvis vil det sees på årsaker som er til hinder for en rettsavklaring på område.

2 ”Virksomhetens øverste leder”

Den første hovedproblemstillingen er hvorvidt fotballtrenere i norske profesjonelle fotballklubber kan avtale bort oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven. Dersom problemstillingen besvares positiv er det klart at en fotballtreners arbeidskontrakt kan sies opp på bakgrunn av manglende resultater, ettersom oppsigelse i de tilfellene ikke trenger saklig grunn.

2.1 § 15-16 (2)

I saken mellom Ingebrigtsen og RBK var en av problemstillingene om hovedtrener kunne anses som ”virksomhetens øverste leder”, jf. § 15-16 (2). Dersom hovedtrener kan anses som virksomhetens øverste leder, kan han frasi seg stillingsvernet mot etterlønn. Dette er den eneste muligheten til å komme unna saklighetskravet ved oppsigelse. Spørsmålet blir derfor om hovedtrener i en fotballklubb kan anses som ”virksomhetens øverste leder”?

Arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler gjelder for samtlige arbeidstakere, inkludert virksomhetens øverste leder.¹⁷ Arbeidsmiljøloven § 15-16 (2) åpner likevel for at ”virksomhetens øverste leder” kan frasi seg oppsigelsesvernet i kapittel 15. Det fremgår av bestemmelsen at:

”Reglene om oppsigelse i dette kapittel gjelder ikke for virksomhetens øverste leder dersom vedkommende i forhåndsavtale har sagt fra seg slike rettigheter mot etterlønn ved fratreden.”

I ordlyden ligger det at frasigelsen må være avtalt før oppsigelsen finner sted. Det stilles ingen krav om at slike avtaler må være inngått ved ansettelse. Dette er imidlertid det vanligste.¹⁸ Loven stiller heller ingen krav om etterlønnens størrelse. Det vanligste er en etterlønn på 7-12 måneder.¹⁹ En naturlig språklig forståelse av ”virksomhetens øverste leder” tilsier at det kun er snakk om én person, ettersom ”øverste leder” står i ubestemt form entall. Aml. § 15-16 (2) er et unntak fra arbeidsmiljølovens preseptoriske verneregler vedrørende oppsigelse, hvilket tilsier at bestemmelsen skal tolkes restriktivt, og at den ikke åpner for en utvidende tolkning.²⁰

Arbeidsmiljølovens § 15-16 (2) er ikke den eneste bestemmelsen i arbeidsmiljøloven som omhandler ”virksomhetens øverste leder”. Både § 14-10 om åremål, § 14 A-5 om kunde- og konkurranseklausuler, § 15-16 (1) om voldgiftsklausuler, inneholder også samme formulering. Det er nærliggende å tro at rekkevidden av begrepet må forstås likt. Praksis og teori som omhandler de nevnte bestemmelsene vil derfor kunne fungere som verktøy for å finne rekkevidden av § 15-16 (2).

Departementet presiserte i forarbeidene til åremålsbestemmelsene²¹ at hensikten med formuleringen var at det kun skulle være øverste leder på administrativt plan, med utstrakt selvstendig ansvar som omhandles av bestemmelsen. I tillegg burde ansvaret inneholde budsjett- og resultatansvar for virksomheten i sin helhet. I henhold til dette står fotballen i en særstilling.

¹⁷ Lien & Fougner (2005) s. 132-136

¹⁸ Ot.prp.nr. 101 (2001-2002) Side 7

¹⁹ Lien & Fougner (2005) s. 132-136

²⁰ Ulseth (2006) s. 209

²¹ Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 177

Det er ingen krav om at en bedrift har en ”øverste leder” som har et selvstendig ansvar som bør inkludere budsjett og resultatansvar. Slike oppgaver kan være delt på flere personer, og det kan i slike tilfeller tenkes at ingen av dem har et slikt overordnet ansvar som gjør det rimelig å redusere stillingsvernet. Dette alternativet kan tenkes å passe for fotballklubber. Fotballtrener er en selvstendig stilling, og daglig leder vil aldri kunne styre han på lik linje med en underordnet i næringslivet for øvrig.

2.1.1 Gjør hensynene bak bestemmelsen seg gjeldende for fotballtrenere?

Bakgrunnen for lovendringen i 2003 som førte til unntaksbestemmelsen var sammensatt av flere faktorer. Blant disse var styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og toppleder. Behovet for vernet av toppleder var ikke like nødvendig, ettersom forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker generelt var jevnere enn hva tilfellet er i øvrige arbeidsforhold.²²

Følgelig må det vurderes om de hensyn som førte til unntaket for virksomhetens øverste leder, også gjelder for hovedtrenere. Styrelederne og øvrige styremedlemmer i de forskjellige klubbene har ofte lang erfaring fra næringslivet, og kjenner dets spillerregler godt. Det er ikke nødvendigvis tilfellet for fotballtrenere, som gjerne har vært i fotballen hele yrkeslivet sitt. Dersom trenerne hadde brukt agenter på lik linje som spillerne gjør, kunne dette styrkeforholdet balanseres noe. Dette kan trekke i retning av at trenere har et større behov for stillingsvern enn hva tilfellet er for toppledere.

På den andre siden er fotballtrener en selvstendig stilling. Det vil ikke være samme forhold mellom underordnet og overordnet i slike selvstendige yrker som for næringslivet forøvrig. Hovedtrener i en profesjonell fotballklubb er selvstendig i den grad at ingen overordnede kan instruere han med tanke på blant annet taktikk og laguttak. Det kan trekke i retning av at hovedtrener ikke trenger samme vern som øvrige arbeidstakere.

I tillegg var det en negativ utvikling i næringslivet hvor toppledere brukte stillingsvernet for å presse den økonomiske kompensasjonen ved fratredelse fra stillingen. Forarbeidene presiserer at lovendringen hadde sikte på å hindre denne uheldige utviklingen. Dette virker å være tilfellet ved opphør av trenerkontrakter, og ettersom rettsstilstanden på området er uavklart, presses

²² Lien & Fougner (2005) s. 132-136

forliket opp. Dette trekker i retning av bakgrunnen for unntaket for ”virksomhetens øverste leder” også gjør seg gjeldende for hovedtrener uavhengig av om han kan anses som øverste leder.

2.1.2 Åpner arbeidsmiljøloven for at flere kan anses å være virksomhetens øverste leder?

Det klare utgangspunktet er at de virksomheter som har en daglig leder anses som ”øverste leder” i arbeidsmiljølovens forstand. Alle profesjonelle fotballklubber i Norge har daglig leder, og det må derfor vurderes hvorvidt andre enn daglig leder kan anses som ”virksomhetens øverste leder”.

Det fremgår av lovens forarbeider at flere personer kan anses som øverste leder, og følgelig frasi seg stillingsvernet etter § 15-16 (2). Dette kan blant annet være tilfellet i et konsern.²³ Det er kun nyanseforskjeller ved de ulike lovers definisjon av et konsern, aksjeloven §1-3 (1) definerer som *”Et morsselskap utgjør sammen med et datterselskap eller datterselskaper et konsern.”*²⁴ I et konsern vil, i tillegg til konsernledelsen, lederne i datterselskapene anses som ”virksomhetens øverste leder”. For andre selskapsformer enn konsern, vil det likevel kun være snakk om en person som kan anses som ”virksomhetens øverste leder”²⁵

RBK er én av få fotballklubber som er organisert som et konsern. RBK er morsselskapet til både Lerkendal Stadion, Abrahallen AS, og Rosenborg Sport AS.²⁶ I motsetning til blant annet Start, Molde og Vålerenga, er aksjeselskapet med de kommersielle rettighetene heleid av RBK. Den kommersielle driften ligger i Rosenborg Sport AS, selskapet tar seg av den daglig driften. Personen som anses som klubbens daglig leder, er vanligvis ansatt i det kommersielle selskapet, og det må vurderes om hun er daglig leder for hele konsernet, eller kun for det kommersielle selskapet. Dersom stillingen kun knytter seg det kommersielle selskapet, er utgangspunktet at RBK-konsernet kan ha flere som anses som ”øverste leder”, og at øverste leder av RBK også kan anses som ”virksomhetenes øverste leder”. Alt som er direkte koblet til sporten skal være ansatt i idrettslaget.²⁷ Det betyr også at sportslig leder eller sportssjef skal være ansatt i

²³ Ot.prp nr. 101 (2001-2002) side 6

²⁴ Lov 13. april 1997 Lov om aksjeselskaper

²⁵ Fougner et al. (2018) til § 15-16

²⁶ <https://www.proff.no/selskap/rosenborg-ballklub/trondheim/idrettslag-og-klubber/IFH78DV10O5/>

²⁷ Se punkt 2.1.5

idrettslaget. Spørsmålet er derfor om daglig leder i datterselskapet også kan anses som daglig leder i morsselskapet, eller om hovedtrener eller sportslig leder kan anses som morsselskapets ”øverste leder”.

2.1.3 Konkret vurdering av hovedtrener

I vurderingen av om en hovedtrener kan anses som ”virksomhetens øverste leder” må de konkrete forholdene legges til grunn. I kontrakten til blant annet Horneland²⁸ går det frem at han er ”virksomhetens øverste leder”. Det er imidlertid ikke alltid den reelle innflytelsen samsvarer med stillingsbeskrivelsen. I slike tilfeller anfører Terese Smith Ulseth at

*”Hensynet til den enkelte arbeidstaker tilsier at man foretar en faktisk vurdering av om hun er å anse som øverste leder. Innenfor gruppen daglig ledere vil det kunne være store variasjoner med hensyn til hvor sterk forhandlingsposisjon de har vis-à-vis selskapet. En individuell vurdering synes også å være best i tråd med forarbeidene til aml. 1977 § 58 A første ledd bokstav d som er vurdereført i aml. § 14-10 første ledd. Der går det blant annet frem at det avgjørende må være det reelle innholdet i stilling og ikke tittelen”*²⁹

Det er flere momenter som skal vektlegges i en slik vurdering. Lederens arbeidsoppgave vil være avgjørende. Det stilles krav til at vedkommende har selvstendig ansvar som bør inkludere budsjett og resultatansvar.³⁰

De aller fleste fotballtrenerne i Norge er, som sagt, ansatt på midlertidige kontrakter. Det er ikke en forutsetning at ”øverste leder” må være fast ansatt, og midlertidig ansatte kan i utgangspunktet tenkes å være ”øverste leder”.³¹

Fotballtrener i en profesjonell fotballklubb har vanligvis ingenting å gjøre med verken budsjett eller regnskap. Det var heller ikke tilfellet i RBK. Dersom Ingebrigtsen³² ønsket nye baller,

²⁸ Nåværende trener RBK

²⁹ Ulseth (2006) s. 211

³⁰ Ibid.

³¹ Nedrum & Hardeng (2004) s. 66-74

³² Tidligere hovedtrener RBK

måtte han be om tillatelse av daglig leder. I tillegg måtte han be sportslig leder om tillatelse dersom han ønsket å reise for å enten se på spillere eller analysere motstandere.³³ Fotballtrenere har gjerne heller ingen forutsetning for å mene noe som budsjett og/eller regnskap, og andre i klubben vil anses nærmere å bære det ansvaret.

Organiseringen av fotballklubber kan som sagt gjøre at flere enn én person kan anses som ”virksomhetens øverste leder”. Dersom hovedtrener skal anses som øverste leder for medlemsorganisasjonen, forutsettes det at han har det øverste sportslige ansvaret, ettersom alle som jobber direkte med sport må være ansatt i medlemsorganisasjonen. I saken mellom Ingebrigtsen og RBK anførte Ingebrigtsen at han ikke var ansvarlig for spillerlogistikk. Han kunne kun komme med ønsker vedrørende kjøp og salg av spillere. Hovedtrener kan vanskelig anses som medlemsorganisasjonen øverste leder, ettersom han verken har budsjettansvar, eller øverste sportslig ansvar.

På den andre siden er ansvarsfordelingen i fotballen, og andre kulturinstitusjoner todelt, du har det sportslige eller kunstneriske på den ene siden, mot den økonomiske og administrative delen på den andre siden. Dette trekker i retning av at det ikke kan forventes at øverste sportslig eller kunstnerisk leder har slik budsjett- og resultatansvar. Dette er enda et punkt med bransjens særegenhet som skiller seg fra andre mer alminnelig bransjer.

2.1.3.1 Anses hovedtrener som ”virksomhetens øverste leder” i standardkontraktene fra NFT og NTF?

Selv om innholdet i arbeidsavtalen og stillingsinstruksen ikke er avgjørende, setter den er forventning, som kan tillegges vekt i en saklighetsvurdering, det er derfor relevant å se på standardkontraktene utarbeidet av NTF³⁴ og NFT³⁵. Ordlyden av punkt 3.1 om sportslig ansvar er lik i begge standardkontraktene fra NFT med oppsigelsesadgang, og den som anses uoppsigelig. I kontrakten heter det seg at:

³³ <https://www.nrk.no/trondelag/ingebrigtsen-og-hoftun-saksoker-rbk-1.14222871>

³⁴ Utarbeidet av Kleven & Kristensen på vegne av NTF - også denne kontrakten er bare et utgangspunkt som må ”skreddersys” for å ivareta hver enkelt behov, se vedlegg 1.

³⁵ Utarbeidet av Advokatfirmaet Hjort DA i samarbeid med NFT, kun er utgangspunktet for treneravtalen, se vedlegg 2.

”Trener har det øverste sportslige ansvaret for A-laget. Innenfor de økonomiske rammene Klubben setter, har Treneren det avgjørende ordet i alle sportslige vurderinger knyttet til A-laget”

Videre er en rekke alternative ansvarsområder listet opp. Før det i neste avsnitt går frem at:

”Treneren rapporterer direkte til Klubbens styre om det sportslige arbeidet, men er pliktig til å holde klubbledelsen, herunder sportslig leder og/eller daglig leder, orientert om det sportslige arbeidet som gjøres i laget.”

Kontraktene legger opp til at hovedtrenerne har det sportslig øverste ansvaret i klubben. Det står ingenting om at treneren hverken har administrasjonsansvar eller ansvar for budsjett. Det går klart frem av avtalen at han kun har ansvar for det sportslige apparatet. Ved å bruke formuleringen *”klubbledelsen”* i omtalen av andre i klubben enn hovedtrener, trekker det i retning av at han ikke kan anses som *”virksomhetens øverste leder”* i begrepets normalspråklige betydning.

I standardkontrakten som er utarbeidet for NTF går det frem at:

”Partene er innforstått med at Treneren ikke er klubbens øverste leder”

Utgangspunktet er derfor at hovedtrener etter standardkontraktene ikke kan anses som virksomhetens øverste leder.

2.1.4 Kan kulturbransjens særegenhet gi større virkeområde for ”virksomhetens øverste leder”?

I saken mellom Ingebrigtsen og Hoftun og RBK anførte RBK at Ingebrigtsen måtte anses som kunstnerisk leder, på lik linje med teatersjefen i ethvert teater. I kultursektoren generelt er det vanlig å benytte seg av adgangen til å ansette på åremål, en ansettelsestype som er forbeholdt *”virksomhetenes øverste leder”*.³⁶ RBK mente at de måtte sidestilles med kultursektor, og at kunstnerisk leder måtte kunne anses som *”virksomhetens øverste leder”*.

³⁶ Aml. (2005) § 14-10

Praksis i kulturbransjen har vært åremålsansettelser på flere nivå. *Den norske Opera* har for eksempel både administrerende direktør, musikkssjef, ballettsjef og operasjef på åremål.³⁷ Hvorvidt en slik utvidende tolkning av ”virksomhetens øverste leder” tillates er ukjent, ettersom heller ikke dette tilfellet (meg bekjent) har vært behandlet i rettssystemet. Forarbeidene slår fast at det kun er leder på øverste administrativt plan, med utstrakt selvstendig ansvar, som kan anses som ”virksomhetens øverste leder”. Dette medfører naturligvis at kunsteristisk leder i utgangspunktet faller utenfor ordlyden.³⁸ Åremålsansettelsene begrunnes i bransjens særegenhet, og at det er nødvendig for en god og effektiv drift av kultursektoren, samt at det er en forutsetning for en hensiktsmessig organisering av virksomheten. Dersom disse momentene skulle være ment å føre til svekket stillingsvern i form av åremålsansettelse, ville det vært rart at dette ikke kom fram av loven, forarbeider eller andre rettskilder.

Bransjens særegenhet var også holdningen til Norges fotballforbund i saken med Guttorm Dilling, tidligere administrerende leder for A-landslaget. Hovedspørsmålet i saken var om NFF hadde lov til å omplassere Dilling til tilsvarende rolle for et aldersbestemt landslag, mot hans vilje.³⁹ NFF anførte at styringsretten måtte være videre i toppidretten enn hva som er tilfellet i det øvrige arbeidslivet. Begrunnelsen for påstanden var særlig behov for endring, som følge av toppidrettens tøffe prestasjonskrav. Tingretten anerkjente bransjen særegenhet, uten at det medførte endring i stillingsvernet - NFFs anførsler førte imidlertid ikke frem.⁴⁰

Dersom bransjen særegenhet skulle føre til svekket stillingsvern i form av, blant annet, åremålsansettelse, er det unaturlig at dette hverken går frem av lovteksten eller forarbeidene, nettopp fordi lovgiver har anerkjent bransjen særegenhet ved å tillate midlertidig ansettelser.

2.1.5 Åpner dualmodellen for at hovedtrener kan anses som virksomhetens øverste leder?

I Norge godtar ikke Fotballforbundet at klubbene organiseres som børsnoterte selskap, slik tilfellet er i mange andre europeiske land. Fotballklubbene skal være eid av medlemmene med

³⁷ <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/2doRB/paa-kanten-av-loven?>

³⁸ Ot. prp. nr. 50 (1993-94) s. 177

³⁹ <https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/idrettslederens-stillingsvern>

⁴⁰ Ibid.

årsmøte som selskapets øverste organ. Fotballforbundet åpnet i 1992 for det som kalles dualmodellen. Modellen er rettslig forankret i NIFs lov⁴¹ § 13-4. Essensen i modellen er at et eksternt selskap tar over den kommersielle virksomheten og den daglige driften av klubben. Bestemmelsen forutsetter blant annet at det er idrettslaget som skal være arbeidsgiver eller oppdragsgiver i alle avtaler som vedrører idrettslagets sportslige virksomhet. Spillere, støtteapparat og sportslig leder må være ansatt i idrettslaget.

En følge av dualmodellen er at administrasjonen blir ført over til det eksterne selskap, herunder også daglig leder. Dette var blant annet tilfelle når *IK Start* inngikk samarbeid med *Start En Drøm AS*.⁴² Det er liten tvil om at daglig leder anses som ”virksomhetens øverste leder” i AS-et. Spørsmålet er om vedkommende også kan anses som ”virksomhetens øverste leder” i idrettslaget.

Heller ikke dette spørsmålet har vært prøvd rettslig, men det kan tenkes at selskapene enklere kan anses som to juridiske enheter ved hjelp av dualmodellen. Spørsmålet er om fotballklubbene kan anses som konserner, eller kan vurderes på lik linje som et konsern, og at virksomheten på den måten kan ha flere øverste ledere. Vurderingen blir hypotetisk. I et konsern ligger det at morsselskapet har bestemmende innflytelse over et eller flere datterselskap. Dette er i utgangspunktet ikke tilfellet etter dualmodellen, hvor det blant annet går klart frem av at selskapene ikke kan bestemme over hverandre. Det vil være større grad av selvstendig styringsform i de forskjellige selskapene etter dualmodellen, enn hva tilfellet er ved et konsern. Dersom selskapene i et konsern anses som forskjellige virksomheter burde også selskapene etter dualmodellen gjøre det, og følgelig kan både leder av den sportslige delen og leder den økonomiske- og administrative delen være ”virksomhetens øverste leder”.

Det forutsettes at personen naturligvis i realiteten har det øverste ansvaret. I de klubbene som også har barne- og ungdomsavdeling, må øverste sportslig leder også ha ansvar for disse. Normalt ligger ikke dette ansvar hos hovedtrener, men hos en utviklingsleder, eller leder av barne- og ungdomsavdeling. I de klubbene som har både dame- og herrefotball må hovedtrener eventuelt være leder for begge lagene. Dette er ikke tilfellet i noen av klubbene i den øverste

⁴¹ Lov for Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (heretter NIF-loven)

⁴² <http://www.ikstart.no/om-klubben/styre-og-arsmote/dokumenter-styre-og-arsmote/vedlegg%201%20til%20sakslisten%20-%20oversikt%20over%20fremtidig%20organisering%20utkast%2020617.pdf>

divisjonen. Lillestrøm er blant klubbene som har både dame- og herrefotball på øverste nivå. Begge hovedtrenerne kan ikke i de tilfellene anses som ”virksomhetens øverste leder”.

2.1.6 Er sportslig leder eller sportssjef til hinder for at hovedtrener kan anses som ”virksomhetens øverste leder”?

Foruten Viking, Molde og Sandefjord har samtlige klubber i Eliteserien 2020 enten en sportslig leder eller en sportssjef i tillegg til hovedtrener. Vurderingen blir derfor om det er sportslig leder/sportssjef eller hovedtrener som har det øverste ansvaret.

NFF har definert sportslig leder ved en rekke kulepunkt, blant annet disse:

”Utvikling og implementering sportsplanen og andre retningslinjer for sportslig aktiviteter – og at disse blir fulgt.

Ansettelse av trenere og personer i andre sentrale (og sportslige) verv.”⁴³

Etter NFFs ansvarsinndeling er det altså sportslig leder som ansetter trener og øvrig støtteapparat (følger av sportslig verv). I en naturlig språklig forståelse av tittelen ”sportslig leder” og ”sportssjef” ligger en forventning om at personen har øverste sportslig ledelse. I de fleste norske klubber er det også sportslig leder eller sportssjef som har siste ord i spillerlogistikk ved salg og kjøp av spillere.

Dersom hovedtrener hadde vært ”virksomhetens øverste leder” ville det vært naturlig at det var styret som ansatte han, og ikke sportslig leder, slik det fremgår av NFFs ansvarsbeskrivelse. Dette tyder på at det er sportslig leder eller sportssjef som har øverste sportslige ansvaret i klubben, og at hovedtrener heller ikke etter dualmodellen kan anses som ”virksomhetens øverste leder”.

Hovedtrener kan ikke anses som virksomhetens øverste leder, og følgelig ikke frasi seg stillingsvernet gjennom en forhåndsavtale om etterlønn, jf. § 15-16 (2).

⁴³ <https://www.fotball.no/globalassets/klubb-og-leder/kvalitetsklubb/niva1/rollebeskrivelser.pdf>

2.2 Kan en trener frasi seg stillingsvernet på andre måter?

Arbeidsmiljølovens er preseptorisk, og kan ikke fravikes ved avtale som er til ugunst for arbeidstakere med mindre det er særskilt fastsatt. (§ 1-9) Det er kun forhåndsavtaler som strider med arbeidsmiljøloven som i utgangspunktet ikke er tillatt. At en arbeidstaker frafaller sine rettigheter etter at oppsigelsen har funnet sted er § 1-9 ikke til hinder for.⁴⁴ Det faktum at en fotballtrener frasier seg stillingsvernet ved inngåelse av forlik med økonomisk kompensasjon, strider ikke mot arbeidsmiljølovens bestemmelser.

2.3 Konklusjon

Fotballtrenere kan ikke frasi seg stillingsvernet ved forhåndsavtaler etter § 15-16 (2) ettersom de ikke anses som ”virksomhetens øverste leder”. Det er derimot ingenting som hindrer trener fra å frasi seg stillingsvernet ved opphør av arbeidsavtalen.

3 ”Tilstrekkelig saklig grunn”

Den neste hovedproblemstillingen er hva som ligger i saklighetskravet i aml. § 15-7 (1) for fotballtrenere for profesjonelle fotballklubber.

3.1 Kan midlertidig ansatte sies opp i kontraktsperiode?

For at saklighetskravet i aml. § 15-7 (1) forutsettes det at midlertidig kontrakter kan sies opp i kontraktsperioden. Det første som må vurderes derfor hvorvidt oppsigelsesreglene gjelder for midlertidig ansatte. Det var lenge usikkerhet om en midlertidig ansatt kunne sies opp i kontraktsperioden. Høyesterett konkluderte i en sak som handlet om stillingsvernet til to fotballspillere slik:

”På denne bakgrunn konkluderer jeg med at midlertidige arbeidsavtaler som utgangspunkt ikke kan sies opp etter arbeidsmiljølovens ordinære oppsigelsesregler så

⁴⁴ Fanebust (2015) s. 44

lenge arbeidsavtalen løper, med mindre annet følger av avtale. Hvis det er avtalt alminnelig oppsigelsesadgang, må arbeidsmiljøloven § 15-7 om vern mot usaklig oppsigelse gjelde.”⁴⁵

Uttalelsen var imidlertid et obiter dictum, og er ikke av interesse lenger, ettersom endringslov nr. 20/2015 regulerer oppsigelsesadgangen av midlertidige arbeidsforhold i kontraktsperioden. Det fremgår av § 14-9 (6) at:

”Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt, eller fastsatt i tariffavtale. I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.”

Lovgiver har i forarbeidene presisert at utgangspunktet er at midlertidige arbeidsavtaler skal være oppsigelige etter arbeidsmiljølovens alminnelige regler.⁴⁶ De unntak som finnes i særregler som gjelder for midlertidige arbeidsforhold, gjelder fremdeles.⁴⁷ Reglene om oppsigelsesfrister, saklig grunn og avskjed er blant bestemmelsene som kommer til anvendelse ved oppsigelse i kontraktsperiode.⁴⁸

3.2 § 15-7 (1)

Helt siden vedtakelsen av arbeidervernloven av 1936 har arbeidstaker vært vernet mot usaklig oppsigelse. I arbeidsmiljøloven av 2005 er bestemmelsen videreført i § 15-7 (1):

”arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhets, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold.”

Saklighetskravet er en rettslig standard som har utviklet seg gjennom rettspraksis. Muligheten til å si opp en arbeidstaker ligger i utgangspunktet innenfor arbeidsgivers styringsrett. Høyesterett har imidlertid uttalt at styringsretten må skje innenfor rammen av det

⁴⁵ Rt. 2012 s. 168

⁴⁶ Prop 39 L (2014-2015) s. 136-137

⁴⁷ Fougner (2016) s. 260

⁴⁸ Fougner et al. (2018) til § 14-9

arbeidsforholdet som er inngått.⁴⁹ Styringsretten er altså blant annet begrenset til å kunne si opp en ansatt når det foreligger saklig grunn for det. I vurderingen av om saklighetskravet er oppfylt slo Høyesterett fast i Rt-1984-1058 at:

”Det er etter min mening domstolenes oppgave å prøve om regelen er riktig anvendt i det konkrete tilfellet. Dette innebærer at domstolene kan prøve om oppsigelsen bygger på et riktig og fyldestgjørende faktisk grunnlag, om den begrunnelse som ligger til grunn bygger på relevante argumenter, om vurderingen har tilstrekkelig bredde, således også om avveiningen omfattet de rimelighetshensyn som her gjør seg gjeldende i forhold til arbeidstakeren”

Saken har overføringsverdi til tema i oppgaven ettersom den gjaldt oppsigelse av en skuespiller, et kreativt yrke på lik linje med fotballtrener. Høyesterett vurderte om de hadde god nok forutsetning til å overprøve arbeidstakers skjønn, og konkluderte med at de kunne overprøve. Det er lite som tilsier at Høyesterett er mer berettiget til å vurdere de kunstneriske evner til en skuespiller, enn de sportslige resultatene til en fotballtrener. Dette trekker i retning av at Høyesterett også kan overprøve enhver side av en oppsigelse av en fotballtrener. En slik overprøving er helt nødvendig dersom saklighetskravet åpner for å vektlegge sportslige resultater.

En følge av det sterke stillingsvernet er at terskelen for å si opp en arbeidstaker, er høy.⁵⁰ Høyesterett slår fast at man med:

”utgangspunkt i oppsigelsesgrunnlaget og arbeidsavtalen gir bestemmelsen anvisning på en konkret skjønnsmessig avveining av virksomhetens og den ansattes interesser. Spørsmålet er om det etter en samlet avveining av begge parter behov, anses rimelig og naturlig at arbeidsforholdet bringes til opphør.”⁵¹

Høyesterett har i sin praksis trukket inn rimelighetsvurderinger som en del av saklighetsvurderingen,⁵² og at oppsigelsen ikke må bygge på utenforliggende forhold.⁵³ En

⁴⁹ Rt. 2000 s. 1602

⁵⁰ Rt-2009-685 avsnitt 52

⁵¹ Ibid.

⁵² Blant annet HR-2009-1129-A avsnitt 52 og HR-2011-2327-A avsnitt 35 og 60

⁵³ HR-2009-00928-A avsnitt 50

oppsigelse kan derimot ikke underkjennes på grunnlag av urimelighetshensynet, dersom den er tilstrekkelig saklig begrunnet.⁵⁴

Oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakers forhold bygger normalt på at han eller hun har begått pliktbrudd eller handlet klanderverdig ved for eksempel å handle illojalt eller misligholdt sine forpliktelser som følger av arbeidsavtalen. Handlingen må være av en viss karakter for at det skal anses som saklig grunn - terskelen for oppsigelse er som sagt høy. I en slik saklighetsvurdering må det tas utgangspunkt i arbeidsavtalen. For klubber på øverste nivå i Norge har det de siste årene blitt stadig vanligere å skrive særdeles konkrete stillingsinstrukser inn i arbeidsavtalen. Bakgrunnen for dette er nettopp at en eventuell oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakers forhold enklere skal anses som saklig. Saklighetsvurderingen må bero på en ”konkret og samlet vurdering under hensyn både til virksomhetens og arbeidstakers interesser”.⁵⁵

Utviklingen av saklighetskravet følger samfunnsutviklingen generelt. Et stadig økende rettslig individfokus har fått større vekt enn virksomhetens behov. En følge av dette er at rimelighetshensynet stadig får større vekt.⁵⁶ Dette trekker i retning av et økt saklighetskrav også for trenere.

3.2.1 Gjelder en annen terskel av saklighetskravet for ansatte med lederstillinger?

Selv om hovedtrenerne i Norge i dag vanskelig kan kalles ”virksomhetens øverste leder”, er det liten tvil om at de har en ledende stilling, og at saklighetskravet derfor kan variere. Høyesterett uttalte i Rt 1997 side 1128 at:

"Selv om bestemmelsen ikke uttrykkelig sonderer etter arbeidstakerens stilling, er det på det rene at det må stilles særlige krav til en leder. Det samme forhold vil altså lettere kunne anses som "grovt pliktbrudd" eller "vesentlig mislighold" når arbeidstakeren har en ledende stilling enn når det gjelder en underordnet, jf blant annet Rt-1993-300. Dette har sammenheng både med det særlige behovet for tillit til en leder, og med den signaleffekt en leders handlemåte har overfor andre ansatte"

⁵⁴ Fanebust (2015) s. 262

⁵⁵ Ibid. s. 293

⁵⁶ Fougner (2019) s. 849

Selv om sitatet retter seg mot avskjed. Avskjed er en mer inngripende reaksjon enn oppsigelse, og dersom terskelen for avskjed skal senkes, trekker det i retning av at terskelen for oppsigelse også skal senkes. Det skal derfor mindre til for at en oppsigelse av en leder skal anses som saklig, enn hva tilfellet er for en vanlig ansatt.

3.2.2 Gjelder en annen terskel av saklighetskravet i kraft av å være midlertidig ansatt?

Med unntak av Ranheim-trener Maalen, er alle fotballtrenere på øverste nivå ansatt midlertidig.⁵⁷ Det er ingen tvil om at arbeidsmiljøloven åpner for at fotballtrenere kan ansettes midlertidig jf. § 14-9 (2) punkt e, selv om det klare utgangspunktet i norsk arbeidsrett er at arbeidstakeren skal være fast ansatt, jf. § 14-9 (1). I motsetning av øvrig næringsliv er normen i fotballbransjen midlertidig ansettelse, mens fast ansettelse er unntaket.

Bakgrunnen for utgangspunktet med fast ansettelse er blant annet at det skaper stabile og forutsigbare rammebetingelser for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Forarbeidene slår fast at;

*”foruten å gi arbeidstaker den nødvendige trygghet, sikrer fast ansettelse en saklig og forsvarlig prosess.”*⁵⁸

Dette harmoniserer med lovens formål om;

”Å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet.”

Bakgrunnen for unntaket om midlertidig ansettelse var derimot at det var et særlig behov for fornyelse og kreativitet i stillinger som kan sies å ha et kunstnerisk eller individuelt tilsnitt.⁵⁹

Hensynet bak et ansettelsesforhold er som nevnt forutberegnelighet og trygghet. Fotballtrenere går på midlertidige kontrakter hvilket medfører at de ikke kan forvente et stabilt arbeidsforhold

⁵⁷ <https://www.fotballtreneren.no/nyheter/historisk-i-norsk-toppfotball>

⁵⁸ Or. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 208

⁵⁹ Ot prp nr 50 (1993-94) s. 179-180

over lenger tid. I saklighetsvurderingen burde det også legges vekt på arbeidsforholdets særegne karakter. Formålet til virksomheten er å oppnå best mulig sportslig resultat.⁶⁰

Vurderingen ovenfor kan trekke i retning av at det er en særlig høy terskel for at saklighetskravet skal være oppfylt ved oppsigelse av arbeidstakere på midlertidige kontrakter. Dette fordi ansettelsesforholdet, blant annet, allerede har en utløpsdato og derfor anses som forbigående. Dette var også synspunktet til Høyesterett i Rt-2012-168. På den andre siden kan det tenkes at terskelen for saklighetskravet er lavere ved midlertidige kontrakter, på lik linje med prøveansettelse. Det fremgår imidlertid av lovbestemmelsen at lovens regler for opphør av arbeidsforhold gjelder. Av ordlyden eller forarbeidene er det ingenting som tilsier at terskelen for saklighetskravet skal ha annet innhold ved oppsigelse av midlertidig ansatte.

3.2.3 Gjelder en annen terskel for hva som kan anses som "tilstrekkelig saklig grunn" for oppsigelse av fotballtrenere i eliteklubber?

I det følgende vil tre forskjellige tilfeller av opphør i kontraktsperioden, på bakgrunn manglende sportslig resultater, redegjøres for. Bakgrunnen for denne redegjørelsen er å synliggjøre terskelen for når manglende resultater kan føre til opphør av treneres arbeidsavtale.

3.2.3.1 Skullerud og Molde

Tor Ole Skullerud var trener i Molde FK fra 2014 til kontrakten ble terminert i august 2015. Molde begrunnet avgjørelsen i en pressekonferanse sendt fra klubben 6. august 2015, med manglende sportslige resultater i forhold til klubbens målsetting.⁶¹ I 2014 vant han "The Double".⁶² Året etter hadde Skullerud bare tatt 25 poeng på de siste 17 seriekampene før opphøret. En rettslig problemstilling som følger med saken er tidsaspektet, og hvor fort arbeidsgiver kan konkludere med at treneren ikke er kompetent til å nå de sportslige målene, når han året før gjorde nettopp det. Svingningene er store i fotball, og tilfeldigheter avgjør svært ofte. Tilfeldigheter virker også å være avgjørende ved styrets vurdering av treneren.

⁶⁰ Rt-2012-168

⁶¹ <https://www.dagbladet.no/sport/skullerud-har-fatt-sparken-av-molde/60634167>

⁶² En term som brukes når et lag vinner både seriemesterskapet og NM samme året

Det paradoksale er at året etter trengte daværende trener, Ole Gunnar Solskjær, 18 kamper på å hente 25 poeng,⁶³ altså én kamp *mer* enn Skullerud, og det kostet han likevel ikke jobben. Det er ingenting som tilsier at Molde skal ha endret sin sportslige målsetting før 2016-sesongen. Hvorvidt en klubb anser resultater som for dårlige sammenlignet med klubbens målsetting er en skjønnsmessig vurdering som virker å bygge på vilkårlighet og andre faktorer enn resultatene i seg selv.

3.2.3.2 Ingebrigtsen og Hoftun mot RBK

I saken mellom Ingebrigtsen og Hoftun og RBK ble det subsidiært anført at oppsigelsene uansett måtte anses som saklig på bakgrunn av RBKs resultater og prestasjoner. Styret hadde anført at de ønsket angrepsvillig fotball. Dette mener styret at ikke er innfridd. Ingebrigtsen og Hoftun har ikke mottatt noen advarsler, eller fått anledning til å forsvare eventuelt hvorfor de har benyttet en annen spillestil enn 4-3-3⁶⁴ som er tradisjonen i RBK.⁶⁵

RBK har gjennom sin sportsplan utviklet resultatmålet som på det tidspunktet Ingebrigtsen og Hoftun måtte gå på var; *Topp tre i Norge hver eneste sesong slik at vi hvert eneste år har muligheten for å kvalifisere oss for spill i Europa League eller Champions League*⁶⁶. Dette er en ambisiøs målsetting, spesielt med tanke på tilfeldighetene i fotball. Klubben står imidlertid fritt til å sette den målsettingen de ønsker. Spørsmålet er om målsettingen kan få innvirkning på vurderingen av om det foreligger saklig grunn for oppsigelse. Dette vil følgelig vurderes under punkt 3.2.6.1

I 2018-sesongen var RBK preget av skader. De hadde blant annet ingen vinger tilgjengelig, hvilket medførte at formasjonen 4-3-3 vanskelig kunne utføres på en tilfredsstillende måte.⁶⁷ Da Ingebrigtsen fikk sparken 19. juli hadde laget spilt 16 seriekamper, med et poengsnitt⁶⁸ på 2,06. I hele sin fireårs-periode som trener hadde Ingebrigtsen et poengsnitt på 2,09. Til sammenligning har Erik Horneland ⁶⁹et poengsnitt på 1,43 poeng.⁷⁰

⁶³ <https://www.vg.no/sport/fotball/i/328kv/skullerud-om-molde-avskjeden-en-helt-haaploes-beslutning>

⁶⁴ Spillformasjon i fotball

⁶⁵ <https://www.nrk.no/trondelag/ingebrigtsen-og-hoftun-saksoker-rbk-1.14222871>

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Et snitt regnet ut på antall spilte kamper hvor seier gir tre poeng, uavgjort 1 og tap 0

⁶⁹ Hovedtrener siden 8. januar 2019

⁷⁰ https://no.wikipedia.org/wiki/Rosenborg_Ballklub

Det er bare en håndfull RBK-trenere som har klart tilsvarende poengsnitt, og resultatene alene kan ikke anses å være så dårlige at det utgjør saklig grunn til oppsigelse. Vurderingen av om en trener skal sparkes virker å bero på vilkårlighet og utenforliggende hensyn.

I tillegg til å anføre manglende resultater, anførte RBK at de er i underholdningsbransjen, og har ikke noe økonomisk formål. Det holder ikke å vinne fotballkamper - du må vinne på en overbevisende måte.⁷¹ At RBK ikke har levert like angrepsvillig og underholdende fotball som styret hadde ønsket kan begrunnes med skadesituasjonen i klubben. Trenerteamet hadde minimalt med kantspillere tilgjengelig, og måtte av den grunn legge om spillestilen. Dette kan også vanskelig anses som saklig grunn til oppsigelse, og ville mest sannsynlig ville vært ansett urimelig.

3.2.3.3 Lennartsson og Lillestrøm

Den eneste treneren som måtte gå i 2019 var Jörgen Lennartsson. Bakgrunnen for opphøret var også i dette tilfellet manglende resultater.⁷² LSK hadde ikke vunnet én kamp de siste 11 serierundene, og endte opp på kvalifiseringsplass.⁷³ Lillestrøm er et av lagene i Eliteserien som har stoltest historie. De har siden 1974 spilt 45 sesonger på øverste nivå, før de i 2019 rykket ned etter en høstsesong hvor laget nesten ikke tok poeng.⁷⁴

Spørsmålet er om resultatene var så dårlige at LSK kunne sagt opp Lennartsson etter arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse, og derfor ikke hadde trengt å inngå forlik. Lennartsson skrev på klubbens hjemmesider at:

*” Som huvudtränare tar jag detta ansvar fullt att vi inte varit bra nog under hösten ”*⁷⁵

⁷¹ <https://www.nrk.no/trondelag/ingebrigtsen-og-hoftun-saksoker-rbk-1.14222871>

⁷² <https://www.tv2.no/a/11034145/>

⁷³ 14. Plass i Eliteserien ved endt seriespill må spille kvalifisering til eliteserien kommende sesong mot laget som kom på tredje plass i OBOS-ligaen.

⁷⁴ <https://www.aftenposten.no/sport/fotball/i/zGwb6O/lillestroem-i-troebbel-etter-nervepirrende-drama-ikke-i-naerheten-av-godt-nok>

⁷⁵ <https://www.lsk.no/nyheter/lennartsson-lsk-vil-alltid-v%C3%A6re-i-mitt-hjerte>

Lennartsson tar med det på seg ansvaret for resultatssvikten. En videre vurdering vil bero på synsing ettersom utgangspunktet er en arbeidsavtale som ikke er offentlig, og vil derfor ikke foretas.

På bakgrunn av disse tre eksemplene kan det virke som tillitsforholdet mellom trener og klubb, og trener og spillere er viktigere enn de arbeidsmiljølovens bestemmelser.

3.2.4 Paralleller til andre kreative bransjer

I Rt-1984-1058 var spørsmålet om oppsigelsen av skuespillere ved Nationalteatret var gyldig, jf. arbeidsmiljøloven av 1977 § 60 (1). Bestemmelsen er videreført i dagens § 15-7 (1). Ordlyden i videreføringen er identisk, og medbringer ingen realitetsendring, selv om saklighetskravet stadig er i utvikling. Skuespiller er et kreativt yrke på lik linje med fotballtrener, og det kan derfor trekkes paralleller mellom saken og problemstillingen i oppgaven.

Høyesterett anerkjenner at teateret er en meget særegen arbeidsplass, og at saklighetsvurderingen må ses i sammenheng *”med teaterets oppgave, nemlig å skape kunstnerisk høyverdige teaterforestillinger, og med de tiltak som er nødvendige for å realisere dette mål eller denne oppgave.”* Særegenheten som pekes på er lik for store deler av kulturbransjen, uavhengig av om det er teater eller fotball. Dette trekker i retning av at saklighetskravet også i fotball må ses i sammenheng med fotballens oppgave – å skape underholdende fotballkamper. Videre slår Høyesterett fast at *”arbeidsmiljølovens bestemmelser om oppsigelsesvern også [gjelder] for skuespillere.”*

Kreative yrkers særegenhet passer ikke med prøveordningen etter arbeidsmiljøloven. Høyesterett slo fast at en skuespiller måtte være *”innforstått med at de går inn i et yrke hvor det vanskelig kan legges til grunn at teateret innenfor en vanlig ramme for prøvetid skal ha gjort seg opp en mening om skuespillerens kunstneriske standard.”* På lik linje er det vanskelig for en klubbledelse å vurdere hvorvidt en fotballtreners fotballfilosofi vil få positivt utslag hos det aktuelle laget. Det trekker i retning av at oppsigelsesadgangen burde være bredere for midlertidig ansatte i kreative yrker.

3.2.5 Er det forhold i en treneres arbeidskontrakt som kan være relevante i en saklighetsvurdering?

Utgangspunktet for saklighetsvurderingen er som nevnt arbeidstakers arbeidsavtale. I vurderingen av om det foreligger saklig grunn for oppsigelse må det finnes en formening om at arbeidstaker ikke har innfridd de krav som følger av arbeidskontrakten. Resultatet må ligge betydelig under forventning før det kan reageres med oppsigelse.⁷⁶ De sportslige forventningene må være tilstrekkelig redegjort for. Som nevnt ovenfor, er dette bakgrunnen for at norske klubber stadig skriver mer detaljerte stillingsinstrukser til trenerkontraktene. Kjenner legger til grunn at trenere gjør sitt beste, og at noe annet ville vært absurd.⁷⁷

3.2.5.1 Inneholder stillingsinstruksene innslag av eller forventninger om resultatforpliktelse?

Arbeidsavtalen er som nevnt en vanlig avtale mellom to parter, med de alminnelig kontraktsrettslige prinsipper det medfører. Et spørsmål er om det følger en innsatsforpliktelse av avtalen, eller om det stilles en resultatforpliktelse. Dette går ikke frem av standardkontraktene til NFT eller NTF, men det kan være presisert i de individuelle avtalene. Utgangspunktet etter enhver arbeidskontrakt er at arbeidstaker stiller sin arbeidskraft til disposisjon for arbeidsgiveren med en forutsetning om å yte en forsvarlig innsats. En arbeidsavtale er vanligvis innsatsforpliktet.⁷⁸ Ved en innsatsforpliktet avtale får arbeidstakeren lønn selv om ønsket resultat uteblir. Trenere får lønn på lik linje med andre ansatte. Dette trekker i retning av at avtalene bygger på innsatsforpliktelse.

På den andre siden blir stillingsinstruksene stadig tydeligere, og i den kan det tenkes at det ligger momenter som trekker i retning av resultatforpliktelse. Formålet med en fotballtrener er enkelt – vinne fotballkamper for å nå ønsket mål. Dette er imidlertid ikke særegent for fotballtrener – formålet for de aller fleste ledere er å lede sine avdelinger til best mulig resultat. Særegent for fotballtrenere er et ikke-økonomisk formål, selv om resultater og inntekter gjerne vil følge hverandre proporsjonalt. Dette kan føre til at det følger en større resultatforpliktelse i

⁷⁶ RG 1993 s. 1225 og RG 1994 a. 1664

⁷⁷ Kjenner (2012) s. 119

⁷⁸ Giertsen (2019) s.171

kraft av å være hovedtrener i en profesjonell fotballklubb. I tillegg har trenere gjerne bonusavtaler hvor de får utbetalt en sum dersom ønsket resultat inntreffer.

Det er imidlertid et grunnleggende skille mellom ansatte og oppdragstakere. En oppdragstaker kan være innsatsforpliktet på lik linje med arbeidstaker, men det er kun oppdragstakere som kan påta seg direkte resultatforpliktelse og ha den økonomiske risikoen for at resultatet oppnås. Oppdragstakere kan sies opp dersom avtaleforpliktelsen ikke er oppfylt.

Hvorvidt en person anses som arbeidstaker eller oppdragstaker beror på en konkret vurdering av avtalen. *”Den prinsipielle forskjell mellom et arbeidsforhold og et selvstendig oppdragsforhold ligger i at den som påtar seg et oppdrag skal levere et resultat, mens den som går inn for i et arbeidsforhold skal stille sin arbeidskraft til arbeidsgiverens disposisjon til avtalt tid og sted.”*⁷⁹ Det følger av bakgrunnsretten at ett av kriteriene for å vurdere om en person er arbeidstaker eller oppdragstaker er hvorvidt han bærer risikoen for resultatet.⁸⁰

Det er som nevnt ingen tvil om at fotballtrenere i profesjonelle fotballklubber er ansatt som arbeidstaker i arbeidsmiljølovens forstand, og ikke oppdragstaker.⁸¹

Årsaken til at øverste leder kan fraskrive seg oppsigelsesvernet er at det er han som bærer resultatrisikoen. Dersom øverste leder ikke innfrir de resultater styret ønsker og hans tillit er svekket, må han kunne sies opp mot vederlag. jf. § 15-16 (2). Det faktum at lovgiver ikke har åpnet for andre enn ”virksomhetens øverste leder”, trekker i retning at det kun er ”virksomhetens øverste leder” som skal bære resultatrisikoen. Ledende ansatte har imidlertid ikke direkte nødvendigvis direkte resultatforpliktelser, men det et særlig tillitsforhold som svekkes når resultater uteblir, som arbeidsgiver kan kreve er tilstede. I de tilfeller som omhandler ledere, men ikke ledere på øverste nivå, kan ikke resultatforpliktelsen anses viktig nok til at de kan fraskrive seg oppsigelsesvernet, og følgelig burde det heller ikke trekkes inn i saklighetsvurderingen. Dette trekker i retning at det kun er innsatsforpliktelse som kan tas med som en del av saklighetsvurderingen hos trenere.

⁷⁹ Jakheln (2013) s. 329-366

⁸⁰ Giertsen (2019) s. 171

⁸¹ Rt-1992-534

3.2.5.2 Risikovurdering

Særegenheten i fotball gjør at risikovurderingen muligens burde gjennomgå annerledes. I en forlengelse av resultatforpliktelse må det derfor vurderes hvem som er nærmest å bære risikoen for at resultatene svikter i en fotballklubb.

Resultater i idrett generelt er vanskelig å forutse, spesielt i lagidrett. Det er så mange faktorer som skal stemme samtidig for at laget skal fungere optimalt til enhver tid. Er spillerstallen smal, er man for eksempel svært sårbar mot skader. Skader på spillere i nøkkelroller kan også utgjøre store forskjeller. Skader er en av faktorene som er utenfor trenerens kontroll. Kjøp og salg av spillere er et sjansespill - det er ingen garanti for at nye spillere innfrir forventningene og finner sin plass i laget. Som Ingebrigtsen anførte i saken mot RBK, lå ikke ansvar for spillerlogistikk hos han. Han kunne komme med ønsker til hvem de skulle kjøpe og selge, men avgjørelsene ble tatt over hans hode. Dette er momenter som trenere ikke har kontroll på, og hvor andre tar avgjørelsene.

Spørsmålet er da om det er riktig at treneren bærer risikoen for sportslig suksess, eller om den burde ligge hos klubbens ledelse, enten ved sportslig eller daglig leder. Risiko for skader er det vanskelig å ansvarliggjøre noen for. Kjenner mener at spillerkjøp er en kalkulert risiko, og at det virker rimeligere å plassere resultatrisiko hos klubben enn hos treneren som klubben har valgt å ansette.⁸²

I Rt-2012-168 slo imidlertid Høyesterett fast at:

”Man har i utgangspunktet ikke ønsket en oppsigelsesadgang ved tidsbestemte kontrakter, idet spillerne har behov for å kunne innrette seg i avtaleperioden. Dette innebærer at det i utgangspunktet er klubben som har risikoen for utviklingen i klubbens økonomi. I den grad klubben inngår kontrakter over flere år, uten å sørge for at disse er forankret i en trygg økonomi, vil den således ikke kunne gå til oppsigelse for å rette opp økonomien når denne svikter. Men dersom det oppstår vesentlig svikt i forhold til realistiske forventninger til økonomien, er det rimelig at klubben kan gå til oppsigelser”⁸³

⁸² Kjenner (2012) s.119

⁸³ Rt-2012-168 avsnitt 69

Dette har overføringsverdi til risikovurderingen av resultater, ettersom det er klubben, gjerne ved sportslig leder som ansetter spillere. Leverer ikke spillerne til det forventede nivået, er det klubben som er nærmest å bære risikoen.

Dersom ansvarsområdene NFF har nedfelt for sportslig leder stemmer overens med realiteten, er det liten tvil om at det er han som er ansvarlig for at sportsplanen blir fulgt, og at han derfor er nærmest å bære risikoen for de sportslige prestasjonene. Da Erik Hoftun var sportslig leder i RBK stod det blant annet i hans kontrakt at han hadde ansvar for at RBKs sportslige utvikling var i takt med de ambisjoner som fulgte av sportsplanen.

Kjenner påpeker videre at han finner støtte for sin risikovurdering i en stadig utviklende praksis vedrørende avslutning av trenerkontrakter. Begrunnelsen for dette er at de fleste sluttavtaler medfører at treneren mottar lønn i hele eller en betydelig del av gjenstående kontraktsperiode.⁸⁴ Dette er som nevnt ikke prøvd rettslig, men Kjenner mener det er flere faktorer som taler for en slik tolkning av loven og arbeidskontrakten.

I 2010 presenterte førsteamanuensis Jan Ketil Arnulf, stipendiat John Erik Mathisen og førsteamanuensis Thorvald Hærem ved Handelshøgskolen BI, resultatene fra forskningen om hvorvidt resultatene blir bedre ved å sparke treneren.⁸⁵ Studiene viser at i de tilfeller klubben velger å sparke treneren gir det positiv innvirkning på resultatet i de første fem kampene. Man ser imidlertid at denne oppturen også treffer lag som velger å beholde treneren, og at man i dette i tilfelle faktisk også gjør det bedre på sikt. Dersom dette er tilfelle vil en oppsigelse på bakgrunn av manglende resultater i utgangspunktet ikke ha noe for seg. Dette kan likevel ikke tillegges særlig vekt i en juridisk vurdering, ettersom alle tilfeller må vurderes uavhengig, og at studiene viser forskning på et mer generelt plan.

Oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakers forhold må bygge på mislighold av arbeidskontrakten. Derfor vil det ikke være tilstrekkelig å unnlate å bygge på en objektiv og isolert vurdering av de manglende resultatene. Først når det er årsakssammenheng mellom de manglende

⁸⁴ Kjenner (2012) s. 120

⁸⁵ <https://forskning.no/psykologi-sport-ledelse-og-organisasjon/ingen-vits-i-a-sparke-treneren/825856>

resultatene og mislighold i arbeidskontrakten kan oppsigelsesgrunnen være saklig. Følgelig kan ikke hovedtrener være nærmest å bære risikoen for resultatene i fotballklubbene.

3.2.5.3 Presumsjon for uoppsigelige arbeidsavtaler for fotballtrenere

Det må videre vurderes hvorvidt det er en presumsjon for at en midlertidig trenerkontrakt skal være uoppsigelig i kontraktsperioden. Ettersom de to standardkontraktene⁸⁶ for fotballtrenere er uoppsigelige, trekker dette i retning av at det foreligger en presumsjon om nettopp dette. Ved opphør av trenerkontrakter er ikke praksis arbeidsmiljølovens regler om saklig oppsigelse eller avskjed, men forlik med økonomisk kompensasjon. Det faktum at ingen har prøvd opphør av trenerkontrakten i rettssystemet, trekker også i retning av presumsjon. For klubbene virker det også som forlik er eneste alternativ, selv om realiteten er at det mest sannsynlig er dyrere for klubbene. Arbeidsmiljølovens regler er som nevnt preseptoriske, og en eventuell slik presumsjon hadde mest sannsynlig ikke stått seg i retten. Likevel kan den være av betydning dersom begge parter er av samme oppfattelse, hvilket de kan virke å være.

3.2.6 Er manglende sportslig resultater grunnlag for oppsigelse?

Det neste som må vurderes er gyldigheten av den opphørspraksis som knytter seg til misnøye med sportslige resultater og tillit. For å kartlegge grensen for hva som anses som saklig oppsigelse, vil det trekkes paralleller til saker hvor tema har vært berørt. Ettersom det er mangel på rettspraksis fra Høyesterett, vil det i tillegg vises til underrettspraksis.

3.2.6.1 Rt-2012-168

Twisten stod mellom Notodden FK og to tidligere spillere. Saken har overføringsverdi til trenere, naturligvis fordi det er lik bransje, men også fordi både standardkontrakten til trenere og spillere er uoppsigelig i avtaleperioden. Som nevnt konkluderte Høyesterett med at midlertidig ansettelsesforhold i utgangspunktet ikke kunne sies opp i avtaleperioden. En lovendring i ettertid har klargjort at dette ikke er utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven.

⁸⁶ Se vedlegg 1 og 2

Selv om saken gjaldt oppsigelse på bakgrunn av økonomi må den anses å ha overføringsverdi til den aktuelle problemstillingen, ettersom økonomisk nedgang som følge av et nedrykk bygger på manglende sportslige resultater:

”Jeg finner det klart at nedrykk til lavere divisjon ikke kan gi grunnlag for oppsigelse. Risikoen for nedrykk gjelder alle lag, og de fleste lag vil vel mene at de før sesongens start hadde realistisk forventning om fortsatt spill i den divisjonen de er i.”⁸⁷

Nedrykk er et resultat av dårlig sportslig opptreden gjennom en hel sesong. Ved å fastsette at nedrykk ikke kan gi grunnlag for oppsigelse, kan det tenkes at dårlig resultater generelt heller ikke kan det. Høyesterett slår også fast at dersom ”nedrykk til lavere divisjon gi[r] oppsigelsesadgang, må dette reguleres særskilt i avtalen”.⁸⁸ I dette følger en viss resultatforpliktelse. Innfrir ikke treneren de resultatene som følger av stillingsinstruksen, kan han sies opp på bakgrunn av det. Uttalelsen åpner også for at slik resultatforpliktelse kan tillegges vekt i saklighetsvurderingen.

Det var også synspunktet i AD 2014 nr 13⁸⁹. Selv om saken er fra Sverige kan saken ha overføringsverdi til norsk rettsanvendelse, ettersom den nordiske arbeidsretten har svært mange likehetstrekk. Det forutsettes blant annet at det kan vises til saklig grunn ved oppsigelse i både Norge og Sverige. Den svenske arbeiderdomstolen uttalte at dersom nedrykk skulle medføre saklig grunnlag for oppsigelse måtte det følge av arbeidsavtalen. Dette trekker i retning av at klubbene kan skrive inn de sportslige målene i arbeidskontrakten til fotballtrenerne, og de følgelig kan få betydning i saklighetsvurderingen. Det tyder på at manglende resultater kan være grunnlag for oppsigelse i de tilfeller målene følger av arbeidsavtalen.

3.3 Konklusjon

Manglende resultater alene har i utgangspunktet ikke vært saklig grunn for oppsigelse. Forskjellige rettsinstanser har imidlertid anerkjent bransjen særegenhet, og mye tyder på at en

⁸⁷ Rt-2012-168 avsnitt 73

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Svensk arbeidsrettsdomstol - AD 2014 nr 13

viss resultatforpliktelse kan følge av avtalen. Dette trekker i retning av dersom det følger av trenerens arbeidsavtale, kan manglende resultater anses som saklig grunn for oppsigelse i kreative og selvstendige yrker som fotballtrener.

4 ”Vesentlig mislighold”

Oppsigelse på bakgrunn av forhold knyttet til arbeidstaker er en misligholdsbeføyelse, og dersom misligholdet er vesentlig kan det gi grunnlag for avskjed.⁹⁰ Spørsmålet er derfor om fotballtrener kan avskjediges på bakgrunn av manglende resultater?

4.1 § 15-14

Ved avskjed opphører arbeidsforholdet umiddelbart etter at arbeidsgiver har meddelt arbeidstaker beslutningen. Det følger av § 15-14 (1) at:

«Arbeidsgiver kan avskjedige en arbeidstaker med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.»

En avskjedigelse av en arbeidstaker er i realiteten en heving av arbeidsforholdet. Avskjed er en skjerpet form for oppsigelse. Fanebust slår fast at de forhold på arbeidstakerssiden som anses som saklig oppsigelsesadgang, også kan gi grunnlag for avskjed, men det ”forutsettes at de er tilstrekkelig alvorlige”.⁹¹ Utgangspunktet for drøftelsen er også ved avskjed den konkrete arbeidsavtalen.

4.1.1 Avskjedsadgangen i standardkontraktene fra NTF og NFT.

Arbeidsmiljøloven er som nevnt preceptorisk, og avskjed kan følgelig ikke avtales bort. Det vil likevel vurderes om avskjed er regulert i standardavtalene fra NFT og NTF på lik linje med oppsigelse. Bakgrunnen for det er å kartlegge en presumsjon, samt prøve å finne terskelen for avskjed. I samtlige standardkontrakter fra NFT og NTF er adgangen til avskjed regulert.

⁹⁰ Fougner (2019) s. 855

⁹¹ Fanebust (2015) s. 293

Det følger av avtalene fra NFT at:

”Videre kan Klubben, uten å yte Treneren etterlønn, avskjedige Treneren med påbud om øyeblikkelig fratreden dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14.”

På lik linje følger det avtalen fra NTF at:

”Klubben kan under enhver omstendighet avskjedige Treneren med øyeblikkelig virkning dersom vilkåret i aml. § 15-14 om avskjedigelse er oppfylt.”

Videre lister standardavtalen fra NTF opp fire alternativer som kan oppfylle lovens vilkår. I listen står det ingenting om at manglende sportslige resultater kan føre til avskjedigelse. Listen er derimot ikke uttømmende, og andre tilfeller enn de som er ramset opp kan anses som avskjedsgrunn.

4.1.2 Avskjed på bakgrunn av manglende resultater

Gunnar-Martin Kjenner er klar i sin vurdering av hvorvidt manglende resultater kan anses som avskjedsgrunn. Han slår fast at ikke innfrielse av fastsatte sportslig mål aldri vil kunne danne grunnlag for avskjed og umiddelbar fratredelse. Videre fastsetter han at dette likevel ofte er tilfelle, men da på bakgrunn av en avtale mellom trener og klubben.⁹² Grove brudd på lojalitetsplikten kan anses som avskjedsgrunn.⁹³

4.2 Er det alltid avskjed i fotballverdenen?

Fotballbransjen er spesiell på mange måter. Det vil nesten aldri være snakk om oppsigelsestid ved opphør av trenerkontrakter. I RG-1987-842 konkluderte lagmannsretten med at det reelt sett forelå en avskjed ettersom vedkommende var fratatt alle vesentlige funksjoner som avdelingsleder uten muntlig eller skriftlig oppsigelse. Praksis er at trenere må gå på dagen.

⁹² Kjenner (2012) s. 118

⁹³ Rt-1993-300

Realiteten av opphør vil derfor fremstå som en avskjed, hvilket medfører at treneren må ha utført et grovt pliktbrudd eller vesentlig misligholdt arbeidsavtalen.

Det kan være skadelig for en klubb å la en trener jobbe i en eventuell oppsigelsestid. Dersom en trener hadde blitt sagt opp etter arbeidsmiljølovens regler, ville det vært nærliggende å tenke at de ville benyttet seg av en mellomform med arbeidsfritak i oppsigelsestiden. Teorien åpner for en slik mulighet, begrunnet med at arbeidstaker i utgangspunktet ikke er pliktig til å bruke arbeidstakers ytelse.⁹⁴ Det regnes som et sikkert utgangspunkt at det er snakk om oppsigelse dersom en arbeidstaker betales lønn i oppsigelsestiden, men tilfellene må vurderes konkret.⁹⁵

En arbeidstakers viktigste plikt er å stille sin arbeidskapasitet til rådighet, mot arbeidsgivers motytelse og viktigste plikt, nemlig plikten til å betale arbeidslønn.⁹⁶ Det må likevel skilles mellom arbeidsplikt og arbeidsrett. Det er innenfor arbeidsgivers styringsrett hvorvidt arbeidstakers kapasitet benyttes.⁹⁷ Skaden en trener kan gjøre ved å stå i stillingen ut oppsigelsestiden er såpass stor at det ville virket urimelig å la han arbeide i en eventuell oppsigelsestid. De sosiale hensyn vil heller ikke kunne tillegges vesentlig vekt, ettersom det er større risiko knyttet til treneryrke, samt at praksis er at trener skiftes ut i større grad enn hva som er tilfellet øvrig næringsliv. Det trenger følgelig ikke regnes som avskjed på den bakgrunn at trener ofte må slutte på dagen - det avgjørende vil være hvorvidt det utbetales lønn i perioden eller ikke.

Realiteten er imidlertid motsatt. Det er ikke snakk om avskjed, ettersom partene er enige om økonomisk kompensasjon. Følgelig kan ikke klubbene anse manglende sportslig resultater som avskjedsgrunn, ettersom de da ville benyttet seg av arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalens avskjedsgrunn. Dersom vilkårene for avskjed var oppfylt ville dette vært en vesentlig billigere alternativ for klubbene, ettersom arbeidsavtalen heves og partene ikke lenger har forpliktelser ovenfor hverandre. Realiteten er derfor at det sjeldent er snakk om avskjed i lovens betydning av hovedtrenere i profesjonelle fotballklubber.

4.3 Konklusjon

⁹⁴ Fanebust (2015) s. 236

⁹⁵ Rt-1963-1013 s.1018

⁹⁶ Fougner (2019) s. 798

⁹⁷ Ibid.

For at en fotballtrener skal avskjediges må misligholdet være vesentlig. Manglende sportslige resultater, i en bransje hvor tilfeldigheter spiller en stor rolle, kan følgelig ikke anses som avskjedsgrunn.

5 Lovligheten av avtalepraksisen i bransjen

I denne delen av oppgaven vil lovligheten av den avtalepraksisen som eksisterer for fotballtrenere i profesjonelle fotballklubber vurderes.

5.1 Følger standardavtalene arbeidsmiljøloven

Et spørsmål er om praksisen rundt opphør av trenere i profesjonelle fotballklubber kan anses som ensartet, utbredt og langvarig, og om den kan regnes som kutyme og derfor også få rettskildevikt. Arbeidsmiljøloven er imidlertid, som nevnt, preseptorisk og vil ikke kunne settes til side til fordel for kutyme. Arbeidsavtaler som viker fra arbeidsmiljøloven må i utgangspunktet følgelig anses som brudd på arbeidsmiljøloven.

I 2015 var intensjonen at NFT og NTF sammen skulle utarbeide en standardkontrakt for fotballtrenere. De kom ikke til enighet, og resultatet ble at begge utarbeidet egne standardkontrakter. Det neste som må vurderes er hvorvidt disse standardkontraktene er i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

En av standardkontraktene som NFT har utarbeidet skal angivelig være uoppsigelig. (henvisning til vedlegg) Det følger av avtalen at:

”Arbeidsavtalen er uoppsigelig i Avtaleperioden, unntatt når partene inngår egen avtale om opphør i overensstemmelse med bestemmelsene i avtalens punkt 11”⁹⁸

I kontraktens punkt 11.2 står det at klubben kan avslutte arbeidsforholdet, dersom de betaler treneren etterlønn, det forutsettes at treneren godkjenner en slik fraskrivelse av stillingsvernet. I prinsippet er dette bare en avtale om et eventuelt forliks størrelse, men i realiteten kan det virke som en omgåelse av reglene i § 15-16. Forskjellen på punktet og vilkårene i § 15-16 er

⁹⁸ Se vedlegg 2

fraskrivelsestidspunktet. Etter avtalen godkjenner trener klausulen når den måtte anvendes, mens etter § 15-16 må dette gjøres gjennom en forhåndsavtale.

NTFs standardkontrakt for trenere skal angivelig også være uoppsigelig for begge parter i avtaleperioden selv om det foreligger saklig grunn etter aml. § 15-7.⁹⁹ Standardkontrakten fra NTF tar fraskrivelsen av stillingsvernet et steg videre enn hva som er tilfellet i standardkontrakten fra NFT. Avtalen slår fast at hovedtrener ikke anses som virksomhetens øverste leder, og at trener derfor ikke kan fraskrive seg stillingsvernet. Likevel går følgende frem av avtalen punkt 11.2:

”Gitt partenes behov for forutberegnelighet, herunder Trenerens tilsvarende rett til å terminere avtalen, jf. pkt. 11.3 under, har imidlertid Treneren på avtaletidspunktet uttrykkelig tilkjennegitt at han aksepterer at Klubben kan terminere denne avtalen uten grunn i avtaleperioden, forutsatt at: [klubben betaler etterlønn (min omskriving)]. (se vedlegg)

Dette er en fraskrivelse av stillingsansvaret på avtaletidspunktet, hvilket ikke er lovlig, ettersom arbeidsmiljølovens regler er ufravikelige, og fotballtrener ikke oppfyller kravene etter § 15-16 (2). En fotballtrener kan imidlertid også i dette tilfellet bestride seg opphøret av arbeidsavtalen. Ønsker klubben likevel å gjennomføre en oppsigelse må det gjøres i henhold til arbeidsmiljølovens materielle og prosessuelle regler. Klausulene er i utgangspunktet bare en forhåndsavtalt opsjon for arbeidstaker. Dette var også praksis før § 15-16 (2) ble innført i 2004. Fraskrivelse etter standardkontrakten vil gi trener et større vern, ettersom han kan velge å ikke godkjenne, og heller påberope seg arbeidsmiljølovens stillingsvernsregler.

Fotballtrenere kan, som sagt ikke frasi seg stillingsvernet ved forhåndsavtaler etter § 15-16 (2) ettersom de ikke anses som ”virksomhetens øverste leder”. Det er derimot ingenting som hindrer trener fra å frasi seg stillingsvernet ved opphør av arbeidsavtalen.

Videre må det vurderes hvorvidt arbeidsmiljøloven åpner for å skrive uoppsigelige arbeidskontrakter. Utgangspunktet for midlertidige kontrakter er som nevnt at de utløper ved utløpsdato, men at oppsigelsesreglene gjelder i avtaleperioden. I høringsforslaget til

⁹⁹ Se vedlegg 1

bestemmelsen var det foreslått en tilføyelse om at det skriftlig kan avtales at kontrakten ikke skal ha slik oppsigelsesadgang.¹⁰⁰ Dette punktet uteble, men forarbeidene slår fast at det er adgang til å avtale bindingstid også ved midlertidig ansettelse.¹⁰¹ Gyldigheten av en slik avtale må uansett vurderes konkret - en slik vurdering bygger på rimelighetshensynet.¹⁰² Høyesterett slår imidlertid fast at oppsigelsesadgangen må være lik på både arbeidstaker og arbeidsgivers side - *"bindingstiden for den ansatte må korrespondere med tilsvarende plikt for arbeidsgiver til å beholde arbeidstageren i perioden."*¹⁰³

De uoppsigelige arbeidskontraktene er i realiteten en avtale om bindingstid, og er følgelig ikke i strid med arbeidsmiljøloven. En forutsetning vil imidlertid være at arbeidstaker skal likestilles med arbeidstakeres adgang til å si opp avtalen.

5.2 Stilles det særlige krav til arbeidsgiver ved tillits- og prestasjonssvikt?

Selv om faktum i LB-2014-206518 er annerledes enn problemstillingen i oppgaven, er det flere interessante vurderinger som kommer til anvendelse. Saken gjelder krav om at en arbeidstaker skal fratre stillingen under behandlingen av sak om gyldighet av arbeidsgivers oppsigelse av arbeidsforholdet.

I dommen stiller Høyesterett særlig ansvar til arbeidsgiver om å legge til rette for at arbeidstakere får mulighet til å rette opp mangelfulle arbeidsprestasjoner.¹⁰⁴ I de tilfellene av opphør av treners arbeidskontrakt som er belyst fra fotballverden, synes ikke dette å være tilfellet. Det er riktignok uenighet i Ingebrigtsen og Hoftun mot RBK om hvorvidt styret har uttrykt sin misnøye eller ei, men det er imidlertid klart at styret ikke har vært tilstrekkelig klare i sin tilbakemelding.

Det følger videre av dommen at arbeidsgiver også har et særlig ansvar for å følge opp, og bidra til løsninger av arbeidsmiljøproblemer og konflikter. Arbeidsgiver kan ikke uten grunn ansvarliggjøre den ene arbeidstaker for problemene. I de tilfeller en trener «mister garderoben»

¹⁰⁰ Prop. 39 L (2014-2015) s. 120.

¹⁰¹ Ibid.

¹⁰² Rt-2006-420 avsnitt 46

¹⁰³ Ibid. avsnitt 45

¹⁰⁴ LB-2014-205618.

er det utvilsomt på bakgrunn av en underliggende konflikt, hvor spillergruppa ikke lenger har tiltro til treneren. Det kan være vanskelig å ansvarliggjøre noen for slike konflikter. Der det er en samlet spillergruppe som ikke har tiltro til treneren, og klubben har forsøkt å ordne opp mellom partene, har de i realiteten ikke annet valgt enn å fjerne treneren. I all idrett, og spesielt i lagidrett, er relasjonen mellom trener og spiller svært viktig. Trenerens oppgave er å få ut det beste av hver spiller slik at laget kan prestere på høyest mulig nivå. Resultatet av manglende tillit kan blant annet være at laget presterer under evne og ikke klarer å nå klubbens sportslige mål. Problemstillingen er imidlertid ikke prøvd rettslig, men at en ”mistet garderobe” er skadelig for hele virksomheten, er det liten tvil om.

5.2.4 ”Miste garderoben”

I fotballen er det heller ikke uvanlig at en trener blir sagt opp eller må gå av som følge av at han har ”mistet garderoben”. I realiteten betyr det at treneren ikke lenger har tillit i spillergruppen og/eller øvrig støtteapparat. Det vil da være snakk om en oppsigelse på bakgrunn av samarbeidsproblemer. Lagmannsretten har fastsatt at manglende samarbeidsevne kan være omstendigheter som kan anses som saklig grunn, men det forutsettes at den ansatte kan bebreides for samarbeidsvanskene.¹⁰⁵

Når arbeidsgiver påberoper manglende samarbeidsevne kan ikke arbeidstakers forhold vurderes isolert. De må da sees i sammenheng med forhold på arbeidsgiversiden.¹⁰⁶ I tillegg til dette skal virksomhetens konkrete behov for et godt samarbeid mellom de ansatte, i lys av den virksomheten som drives, vektlegges.

Forholdet mellom en trener og spillerne er, som sagt, særdeles viktig i idrett, og det anses derfor svært viktig at de samarbeider godt. Formålet med å drive fotballklubb er å vinne fotballkamper. For å kunne gjøre det, trengs det samhandling mellom trener og spillere.

Dette var tilfellet da Harald Aabrekk fikk sparken i Aalesund FK (Aafk) etter at han hadde vært ansatt som trener i 148 dager, og spilt 4 seriekamper. Seriestarten var imidlertid svak, med kun ett poeng. Styreleder i Aafk, Mjelde, uttalte at det i ”avgjørelsen er lagt særlig vekt på at Harald ikke lenger har den nødvendige tilliten i spillergruppen”.¹⁰⁷ Aabrekk tok ut søksmål mot

¹⁰⁵ LF-2007-76085

¹⁰⁶ Rt. 2001 s. 1362

¹⁰⁷ <https://www.nrk.no/mr/aabrekk-ma-forlate-trenerjobben-i-aafk-1.12333851>

klubben med krav om erstatning for kontraktsbrudd og usaklig oppsigelse.¹⁰⁸ Saken ble løst ved forlik før en eventuell domstolsbehandling.

En annen særegenhet ved fotballen er makten til spillerne. Spillerne er underordnet treneren, og maktbalansen burde følgelig gjenspeile dette. Det er derimot ikke alltid tilfellet. Spillerne som en underordnet gruppe har mye makt. Dette kom blant annet til syne i saken mellom Aabrekk og Aalesund. Det er klubbene som har bevisbyrden i slike saker, og det kan for dem derfor være vanskelig å bevise at samarbeidsvanskene ligger hos nettopp hovedtreneren.¹⁰⁹ I de tilfeller hvor trener ikke lenger har tillit i spillergruppen er det i realiteten få alternativer. En misfornøyd spillergruppe kan få store følger for klubbens resultater, og følgelig for klubbens omdømme og økonomi. Underordnedes uforholdsmessig mye makt er enda en særegenhet ved fotballbransjen.

5.3 Kan assistenttrener sies opp som følge av at hovedtreners arbeidsforhold opphører?

Det må videre vurderes om en klubb kan si opp assistenttrener som en følge av at hovedtreners arbeidsavtale opphører. Jæren tingrett vurderte problemstillingen i 2007. Saken stod mellom Bryne FK og tidligere assistenttrener Mathias Haugaasen. Haugaasen var ansatt som assistenttrener i Bryne fra 1. november 2007 til han ble sagt opp 19. mai 2009. Bryne anførte at oppsigelsen var begrunnet i virksomhetens forhold, og at det ikke lenger var behov for en assistenttrener. Retten fant at dette ikke var tilfelle, ettersom stillingen var videreført i et noe annerledes format. Retten anførte at den reelle grunnen til oppsigelsen var hans nære forhold til tidligere hovedtrener Teigen, som ble sagt opp samme dag som Haugaasen. Retten konkluderer med at dette var et usaklig hensyn klubben ikke kunne begrunne en oppsigelse av Haugaasen med.¹¹⁰

Denne praksisen praktiseres fremdeles. Det er ikke uvanlig at en assistenttrener får sparken som en direkte følge av at hovedtrener gjør det. Dette var blant annet tilfellet for Hoftun, da han

¹⁰⁸ <https://www.aftenposten.no/sport/fotball/i/dOJRyw/aabrekk-saksoeker-aafk>

¹⁰⁹ LG-2006-120562

¹¹⁰ <https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/usaklig-oppsigelse-av-fotballtrener>

mottok oppsigelsen dagen etter at Ingebrigtsen gjorde det. RBK begrunnet oppsigelsen av Hoftun slik:

”Arbeidsgiver, ved styrets leder, bekrefter med dette den meddelelsen som ble gitt 19 juli om at den midlertidige avtalen mellom partene er terminert grunnet avslutning av hovedtreners arbeidsforhold”

RBK begrunner oppsigelsen videre i svar på søksmålsvarselet:

”Når det gjelder Erik Hoftun anfører prinsipalt at han som en del av trenerteamet skal vurderes på lik linje med Kåre Ingebrigtsen. For det første er det i hans arbeidsavtale en direkte linje til hovedtrener og avslutning av hovedtreneres arbeidsforhold”

Dersom Jæren tingrett konkluderte riktig i saken mellom Haugaasen og Bryne ville heller ikke begrunnelsen for Hoftuns oppsigelse kunne anses som saklig. Følgelig kan det faktum at en assistenttrener blir sagt opp som en direkte følge av at arbeidsavtalen til hovedtrener opphører, anses som usaklig oppsigelse jf. § 15-7 (1).

5.4 Hindrer media rettsavklaring på område?

Media har som i samfunnet for øvrig stor makt i fotballverden. Interessen rundt herrefotballen er enorm, og ved en eventuell oppsigelse av trenere på øverste nivå følger mye medieoppmerksomhet. Dette er ikke alltid ønsket oppmerksomhet, ettersom spekulasjoner rundt oppsigelsen eller avskjedens bakgrunn sprer seg fort. Det var blant annet tilfelle når IK Start valgte å opprette en personalsak i 2019 mot daværende trener Kjetil Rekdal. Det å gå offentlig ut med at det var opprettet en personalsak medførte enda større grobunn for spekulasjoner, og et ekstremt press fra omverden.

Etter drøftelsesmøte ble partene enige om å inngå forlik. Styreleder i IK Start på daværende tidspunkt Monica Bergin Grimstad uttalte:

”IK Start igangsatte prosesser angående Rekdals ansettelsesforhold som følge av rapporter om forhold som var uforenlig med klubbens verdigrunnlag. Når vi likevel har valgt å inngå dette forliket, så er det av hensyn til klubben og våre ansatte og den belastningen de har stått i, og fortsatt ville stått i dersom prosessen hadde fortsatte.”¹¹¹

Rekdal uttalte etter samme møte at:

”Jeg tror det har vært tøft for alle. Det er selvfølgelig ikke behagelig. (...) Det har vært tøft for meg. (...) Media er en del av hverdagen i det å være fotballtrener. Noen fra medias side går over grensa. (...)”¹¹²

I uttalelsen til Grimstad ligger implisitt at dersom det ikke hadde vært for mediapresset rundt saken, hadde de ført den for retten. Bakgrunnen for forliket var å få ro, og beskytte de ansatte i klubben.¹¹³ Det faktum at presset fra media og omverden har satt en stopper for domstolsbehandling er ikke vanskelig å tenke seg. Fotballklubber og fotballtrenere lever av omdømme, og det kan enkelt tenkes at vurderingen av at en eventuell rettssak i det lange løp vil koste mer enn den tjener for begge parter, og at et forlik derfor anses forholdsmessig.

6 Avsluttende bemerkninger

Hovedtrener i norske, profesjonelle fotballklubber kan som nevnt vanskelig anses å være ”virksomhetens øverste leder”. Andre nasjoners bruk av en *manager*, kan imidlertid tenkes å være omfavnet av begrepet ”virksomhetens øverste leder”, ettersom de fleste managere har det sportslige ansvaret i klubbene. Dersom man åpner for en slik tolkning, som RBK gjorde, og konkluderer med at hovedtrener er ”virksomhetens øverste leder”, ville det mest sannsynlig medført at alle idrettstrenere på profesjonelt nivå måtte anses å være ”virksomhetens øverste leder”. I de tilfeller hvor klubben både har dame- og herrelag på øverste nivå ville mest sannsynlig både hovedtrener for henholdsvis herre- og damelag vært ”virksomhetens øverste leder.” Konsekvensen av en slik utvidende tolkning av begrepet ville

¹¹¹ <https://www.aftenposten.no/sport/fotball/i/LAoJP9/kjetil-rekdal-ferdig-i-start-min-motivasjon-har-aldri-vaert-et-problem?>

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

vært at virksomhetsbegrepet ble utvasket, hvor herre- og damelaget ville vært to forskjellige virksomheter.

Det kan virke å være en formening om at trenere på øverste nivå kan velge og vrake i jobber, men det er ikke tilfelle. Det er mange om beinet på de få trenerstillingene som finnes på øverste nivå. En oppsigelse eller avskjed kan ramme hardt på et økonomisk og sosialt plan, ettersom bortfall av arbeid naturligvis også vil medføre bortfall av inntekt. På lik linje med andre arbeidstakere har trener behov for vern og en viss økonomisk stabilitet og forutberegnelighet.

En annen bemerkning er at praksis vedrørende treneryrke er allment kjent. Alle som velger en karriere innen idretten, eller kreative yrker som sådan, kjenner til realiteten. Alt fra presset til ugunstige arbeidstider. Det svekkede stillingsvernet må vurderes opp mot lønn, og det faktum at du i mange tilfeller jobben er hobbyen din. Dette betyr naturligvis ikke at trenere skal finne seg i enhver behandling av klubbene, og stillingsvernet burde ikke svekkes av den grunn.

Formålet med arbeidsmiljøloven er blant annet å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Bransjens særegenhet gjør at formålet ikke passer like bra for idretten. Fotballtrenere må tåle hets fra media, og i enkelte tilfeller trusler fra egne og motstanderes supportere.¹¹⁴ Dette ville mest sannsynlig aldri vært tolerert i næringslivet for øvrig.

Domstolene har ved flere anledninger anerkjent bransjens særegenhet uten å presisere hva en slik særegenhet eventuelt medfører. Det virker å være en avstand mellom kreative yrker og arbeidsmiljølovens bestemmelser. Loven virker å bygge på mer alminnelige arbeidssituasjoner, og det kan tenkes at den ikke alltid er forenlig med bransjer med særegenhet, som for eksempel kulturbransjen. Normen i fotball- og kulturbransjen generelt er midlertidig ansettelse, mens fast ansettelse er unntaket. Dette medfører blant annet svekket forutberegnelighet og et svekket stillingsvern. Rettsavklaring på område ville ført til økt forutberegnelighet i en bransje som i utgangspunktet er svært ustabil.

¹¹⁴ <https://www.tv2.no/a/10435049/>

Litteraturliste

Arne Fanebust, *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle del*, 4. utgave, Universitetsforlaget, (2015)

Erik Magnus Boe, *Innføring i juss. Juridisk tenkning og rettskildelære*, 3. utgave, Universitetsforlaget, (2010)

Gunnar-Martin Kjenner, *Idrett og juss*, 4. utgave, (2012)

Jan Fougner, *Norsk arbeidsrett. Styringsrett, samarbeid og arbeidstakervern*, Universitetsforlaget, (2019)

Jan Fougner, *Omstilling og nedbemanning*, 3. utgave, (2016)

Johan Giertsen, *Kontrakter. Ytelse og pris*, Universitetsforlaget, (2019)

Terese Smith Ulseth, *Daglig leders stillingsvern. samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*, (2006)

Juridiske artikler

Åshild Eikenes Lien og Jan Fougner, «Praksis vedrørende etterlønnssavtaler», *Arbeidsrett* 2005/2 s. 132–136,

Henning Jakhehn, Arbeidstakerbegrepet – oppdragstaker eller arbeidstaker, *Jussens Venner*, 2013, s. 329–366.

Per Kaare Nedrum og Kjetil Hardeng, «Forhåndsavtale med øverste leder. Omsider fritt frem, men for hvem?», *Arbeidsrett* 2004/1 s. 66–74

Lover

Lov 4. februar 1977 nr. 4 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Lov 13. april 1997 Lov om aksjeselskaper

Lov 17. juni 2005 nr. 62 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Idrettens vedtekter

NIFL-2007-05-12-1 Lov for Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité

Forarbeider

Ot.prp.nr. 101 (2001-2002) Side 7

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 177

Prop. 39 L (2014-2015) s. 120.

Or. Prp. nr. 49 (2004-2005) s. 208

Lovkommentar

Jan Fougner, Lars Holo, Tron Løkken Sundet og Tarjei Thorkildsen, *Arbeidsmiljøloven*.
Lovkommentar (Løpende oppdatert) - <https://juridika.no/lov/2005-06-17-62> (Sist besøkt 4. juni 2020)

Rettspraksis

Rt 1963 s.1013

Rt 1976 s. 1

RG-1987-842

Rt 1992 s. 534

Rt 1993 s. 300

RG 1993 s. 1225

RG 1994 a. 1664

Rt 1997 s. 1128

Rt 2000 s. 1602

Rt. 2001 s. 1362

LG-2006-120562

LF-2007-76085

Rt 2009 s. 685

HR-2009-00928-A

HR-2009-1129-A

HR-2009-00928-A

HR-2011-2327-A

Rt 2012 s. 168

LB-2014-205618.

AD 2014 nr 13

Internettkilder

<https://www.aftenposten.no/sport/fotball/i/dOJRyw/aabrekk-saksoeker-aafk> (Sist besøkt 25. mai 2020)

<https://www.aftenposten.no/sport/fotball/i/LAoJP9/kjetil-rekdal-ferdig-i-start-min-motivasjon-har-aldri-vaert-et-problem?> (Sist besøkt 25. mai)

<https://www.aftenposten.no/sport/fotball/i/zGwb6O/lillestroem-i-troebbel-etter-nervepirrende-drama-ikke-i-naerheten-av-godt-nok> (Sist besøkt 25. mai)

<https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/2doRB/paa-kanten-av-loven?> (Sist besøkt 28. mai 2020)

<https://www.dagbladet.no/sport/skullerud-har-fatt-sparken-av-molde/60634167> (Siste besøkt 25. mai 2020)

<https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/idrettslederes-stillingsvern> (Sist besøkt 6. juni)

<https://www.fotballtreneren.no/nyheter/historisk-i-norsk-toppfotball> (Sist besøkt 6. juni)

<https://www.fotballtreneren.no/juridisk-radgiving/usaklig-oppsigelse-av-fotballtrener> (Sist besøkt 6. juni)

<https://www.fotball.no/globalassets/klubb-og-leder/kvalitetsklubb/niva1/rollebeskrivelser.pdf> (Sist besøkt 25. mai)

<https://forskning.no/psykologi-sport-ledelse-og-organisasjon/ingen-vits-i-a-sparke-treneren/825856> (Sist besøkt 11. mai 2020)

<http://www.ikstart.no/om-klubben/styre-og-armsmote/dokumenter-styre-og-armsmote/vedlegg%201%20til%20sakslisten%20-%20oversikt%20over%20fremtidig%20organisering%20utkast%20220617.pdf> (Sist besøkt 25. mai 2020)

<https://www.nrk.no/mr/aabrekk-ma-forlate-trenerjobben-i-aafk-1.12333851> (Sist besøkt 25. mai 2020)

<https://www.nrk.no/trondelag/ingebrigtsen-og-hoftun-saksoker-rbk-1.14222871> (Sist besøkt 19. mai)

<https://www.lsk.no/nyheter/lennartsson-lsk-vil-alltid-v%C3%A6re-i-mitt-hjerte> (Sist besøkt 25. mai)

<https://www.proff.no/selskap/rosenborg-ballklub/trondheim/idrettslag-og-klubber/IFH78DV10O5/> (Sist besøkt 11. mai 2020)

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/> (Sist besøkt 23. april 2020)

<https://www.tv2.no/a/11034145/> (Sist besøkt 4. juni 2020)

<https://www.vg.no/sport/fotball/i/zGy2d9/lks-styreleder-mener-lennartsson-burde-vaert-sparket-tidligere> (Siste besøkt 25. mai 2020)

<https://www.vg.no/sport/fotball/i/328kv/skullerud-om-molde-avskjeden-en-helt-haaploes-beslutning> (Siste besøkt 25. mai 2020)

<https://www.vg.no/sport/fotball/i/GGbJ1V/blodroede-tall-for-lsk-etter-nedrykk-naa-skal-det-kuttes-20-mill> (Sist besøkt 21. mai 2020)

https://no.wikipedia.org/wiki/Rosenborg_Ballklub (Sist besøkt 11. mai 2020)

Vedlegg

Vedlegg 1 – Standardavtale NTF:

KONTRAKT (ARBEIDSAVTALE)
OM MIDLERTIDIG TILSETTING AV PROFESJONELL
FOTBALLTRENER – HOVEDTRENER A-LAG

for perioden *[dd.mm.åå]* til *[dd.mm.åå]*
(heretter benevnt som Avtaleperioden)

Avtalepartene

Trener:

Navn: *[fyll ut]*

Adresse: *[fyll ut]*

Nasjonalitet(er): *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Treneren)

Klubb:

Navn: *[fyll ut]*

Org.nr.: *[fyll ut]*

Kontoradresse: *[fyll ut]*

Klubbrepresentants navn og adresse: *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Klubben)

har inngått avtale om midlertidig tilsetting, jf. Arbeidsmiljøloven § 14-9, på de vilkår som følger av denne avtalen. Avtalen er ikke gyldig før den er signert av begge parter.

1 Stilling og tittel

Treneren er tilsatt som hovedtrener for Klubbens A-lag for menn. Partene er enige om at oppgavene definert i denne kontrakten skal utgjøre 100 % stilling.

2 Midlertidig ansettelse

Treneren er ansatt midlertidig i perioden [dd.mm.åå] til [dd.mm.åå] (heretter benevnt som Avtaleperioden), jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) e).

3 Arbeidsoppgaver og forpliktelser

3.1 Stillingsbetegnelse og arbeidsområder

Trenerens stillingsbetegnelse er hovedtrener for Klubbens A-lag for menn, jf. denne avtalens pkt. 1. Trenerens arbeidsområder og arbeidsoppgaver er nærmere beskrevet i denne avtalens vedlegg 1 (stillingsinstruks).

Treneren rapporterer til [.....].

[Merknad: Som Vedlegg 1 ligger forslag til stillingsinstruks. Denne må tilpasses i henhold til Klubbens behov].

3.2 Medvirkning i markeds- og medieoppgaver

Klubben besitter alle av Trenerens markedsrettigheter og har eksklusiv rett til å inngå de markedsavtaler som anses nødvendig for å danne grunnlag for finansieringen av Klubbens virksomhet. Klubben kan vederlagsfritt disponere individuelle bilder, levende bilder, gruppebilder og lagbilder, samt Trenerens navn, stemme og signatur til å oppfylle klubbens markedsavtaler og i Klubbens virksomhet. Disse rettighetene kan benyttes til blant annet annonser, fotokampanjer, radioreklame, internettreklame, sosiale medier, reklamefilmer, videoinnslag, produkter, emballasje og brosjyrer.

Treneren plikter å medvirke i Klubbens nevnte markedsavtaler og i Klubbens markedsarbeid for øvrig. Treneren kan ikke inngå private markedsavtaler uten etter Klubbens skriftlige forhåndsamtak. Treneren skal opptre lojalt overfor Klubbens samarbeidspartnere, herunder bidra til at Klubbens spillere opptre i henhold til inngåtte samarbeidsavtaler.

Treneren skal ikke stille opp i aktiviteter, for eksempel holde foredrag eller delta på tilstelninger og sammenkomster, for andre enn Klubbens sponsorer/samarbeidspartnere, uten at dette er skriftlig forhåndsgodkjent av Klubben.

Klubben skal informere Treneren om de markedsavtaler som omfatter Treneren og som forutsetter bruk av Treneren. Klubben skal videre informere Treneren om fremtidige markedsaktiviteter innen rimelig tid (og senest 2 uker før markedsaktivitetene starter) slik at Treneren kan planlegge og innrette seg i henhold til dette. I særlige tilfeller kan dog Klubben kreve at Treneren stiller opp på kortere varsel.

Treneren kan reservere seg mot å bli benyttet i markedsføring dersom slik medvirkning vil stride mot trenerens etiske eller moralske overbevisning. Dette forutsetter dog at Treneren har en fremtredende rolle i markedsføringen.

Klubben skal ta rimelig hensyn til Trenerens arbeidsbelastning når det pålegges Treneren å ta del i markedsarbeid.

Treneren skal stille seg til rådighet for medier i etterkant av kamper og i andre relevante sammenhenger så fremt det passer. Trenerens uttalelser skal være saklige og ikke være egnet til å svekke Klubbens goodwill og renommé. Treneren skal ikke uttale seg til media i saker som ikke omfatter Trenerens arbeidsoppgaver.

Treneren skal bruke det utstyr og den bekledning som klubben stiller til disposisjon til kamper og i treningssammenheng, samt i andre representasjonssammenhenger.

Ved brudd på disse bestemmelsene kan Treneren bli erstatningsansvarlig for Klubbens økonomiske tap.

4 Arbeidssted

Arbeidet utføres på ulike steder avhengig av hvor relevante/aktuelle møter, treningssamlinger, kamper og eventuelle markedskampanjer avholdes. Treneren er innforstått med at stillingen krever stor reisevirksomhet. Klubben har kontorer i [sted] hvor Treneren disponerer kontorplass etter behov.

Ved utførelse av arbeidsoppgaver utenfor Klubbens kontorer, treningsfelt eller kamparena, skal Klubben dekke utgifter knyttet til Trenerens reise.

5 Arbeidstid

Treneren er innforstått med at Treneren i relasjon til arbeidsmiljølovens bestemmelser er ansatt i en ledende stilling som ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 10–12 første ledd og har således ikke rett til kompensasjon for overtid. Det forventes at Treneren nedlegger den arbeidstid som er nødvendig for å oppfylle sine forpliktelser etter denne avtalen.

Treneren har rett til fri med lønn for å delta i relevante aktiviteter i regi av NFF og/eller internasjonale fotballforbund, samt i forbindelse med Norsk Fotballtrenerforenings årlige seminar under Cupfinalehelgen og inntil en uke til relevant videreutdanning/studier (utenfor sesongen).

6 Lønn og andre ytelser

6.1 Lønn

Stillingen lønnes med [fyll ut] per år, som utbetales med 1/12 hver måned med unntak for juni da det utbetales feriepenger som er opptjent det foregående år i stedet for ordinær månedslønn.

Lønnen utbetales på Klubbens ordinære lønningsdag den [dato] hver måned. Lønnen utbetales til Trenerens kontonr. [fyll ut]

Dersom A-laget rykker ned fra divisjonen A-laget var kvalifisert for på tidspunktet for inngåelsen av denne avtalen, reduseres lønnen med prosent f.o.m. 1. januar påfølgende år (f.o.m. det året A-laget spiller i den lavere divisjonen). Klubben kan i tillegg kreve at avtalt bonus justeres slik at den hensyntar Klubbens fremtidige økonomi og det forhold at Klubben skal spille i en lavere divisjon.

Dersom A-laget rykker opp til divisjonen den var kvalifisert for på tidspunktet for inngåelsen av denne avtalen, skal lønn og bonus justeres opp til det opprinnelige nivå f.o.m. 1. januar påfølgende år (f.o.m. det året A-laget spiller i den høyere divisjonen).

Klubben har rett til å foreta trekk i Trenerens lønn/bonus og/eller feriepengar for tilgodehavende. Klubben måtte få på Treneren i anledning arbeidsforholdet, herunder blant annet ved feilutbetaling. Før lønnstrekket foretas skal Treneren varsles.

6.2 Andre ytelser

Treneren har krav på følgende tilleggssytelser fra Klubben:

- [Fri telefon, inkludert internettabonnement og en mobiltelefon]
- [Bærbar datamaskin]
- [*Fyll ut annet ved behov*]

[Merknad: Tilpasses partenes behov i den konkrete avtale. Ovennevnte punkter er kun eksempler].

6.3 Bonus

Partene har inngått bonusavtale som gir Treneren rett til tilleggssytelser etter bonusavtalens nærmere angitte vilkår. Bonusavtalen følger av denne avtalens vedlegg 2.

[Merknad: Som Vedlegg 2 ligger forslag til bonusavtale. Denne må tilpasses i henhold til Klubbens policy].

7 Ferie og feriepengar

Ferie avholdes og feriepengar betales i henhold til ferieloven. Underretning om feriefastsetting gis i henhold til ferielovens § 6 (2).

Ferielovens § 7 nr. 1 om plassering av hovedferien gjelder ikke. Feriens plassering skal drøftes i fellesskap mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Feriepengar beregnes iht. ferielovens bestemmelser.

8 Sykdom og svangerskap

Ved sykdom og svangerskaps/fødselspermisjon mottar Treneren sykepenger/svangerskaps/fødselspengar i henhold til folketrygdloven. I den utstrekning Klubben forskutterer ytelsene etter folketrygdloven, tilfaller ytelsene fra folketrygden klubben.

Treneren skal melde fra til ansvarlig person i Klubben når Treneren har lovlig forfall og ikke kan oppfylle forpliktelser etter denne avtale. Melding om forfall skal meldes så snart Treneren blir klar over at Treneren ikke kan møte. For øvrig gjelder ordinære sykemeldingsregler.

9 Forsikringer, pensjon og lisens

Klubben skal tegne og dekke kostnadene knyttet til lovbestemt yrkesskade- og reiseforsikring.

Treneren blir fra ansettelsestidspunktet tatt opp i Klubbens til enhver tid gjeldende kollektive pensjonsordning (OTP) på de vilkår som følger av avtale(r) med forsikringsselskapet.

Treneren skal delta på de kurs som er nødvendig for å tilfredsstille NFFs lisenskrav for å inneha den stillingen som følger av herværende avtale. Klubben skal dekke kostnader knyttet til slike kurs som er gjennomført i avtaleperioden.

10 Annet arbeid eller virksomhet

Treneren har ikke anledning til å ta annet arbeid eller utøve virksomhet på annen måte innenfor de områder som omfattes av arbeidsforholdet med Klubben, med mindre Klubben har gitt skriftlig forhåndstillatelse.

Treneren skal ikke utøve lønnet eller ulønnet trenervirksomhet for andre enn Klubben, med mindre Klubben har gitt skriftlig forhåndstillatelse. Tilsvarende skal ikke Treneren påta seg tillitsverv eller arbeid som lagleder i andre klubber i samme idrett, med mindre Klubben har gitt skriftlig forhåndstillatelse.

11 Arbeidsavtalens opphør

11.1 Generelt om opphør

Ansettelsesforholdet er midlertidig og avsluttes uten forutgående oppsigelse den ... (dato). Arbeidsavtalen er uoppsigelig i avtaleperioden. *(Trener som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredelsestidspunktet).*

11.2 Klubbens rett til å avslutte arbeidsforholdet

Begge parter er innforstått med at Treneren ikke er klubbens øverste leder og derfor ikke kan fraskrive seg sitt stillingsvern etter arbeidsmiljølovens § 15-7 på avtaletidspunktet. Gitt partenes behov for forutberegnlighet, herunder Trenerens tilsvarende rett til å terminere avtalen, jf. pkt. 11.3 under, har imidlertid Treneren på avtaletidspunktet uttrykkelig tilkjennegitt at han aksepterer at Klubben kan terminere denne avtalen uten grunn i avtaleperioden forutsatt at:

- Klubben betaler Treneren måneders etterlønn (beregnet av den lønnen Treneren har på termineringstidspunktet)
- Etterlønnen kan ikke overstige den totale lønnen som Treneren ville ha mottatt som følge av denne avtalen dersom arbeidsforholdet hadde bestått ut avtaleperioden.
- Etterlønnen skal utbetales i månedlige rater på Klubbens lønningsdag, og det skal trekkes skatt på ordinær måte. Det skal ikke beregnes feriepenger av etterlønnen, og etterlønnen danner ikke grunnlag for opptjening av pensjonsrettigheter.

Dersom Klubben ønsker å terminere denne avtalen etter ovennevnte bestemmelse skal den innkalle Treneren til et møte, og tilby Treneren en sluttavtale på de vilkår som fremgår over. Dersom Treneren – til tross for partenes avtale på avtaletidspunktet – likevel ikke aksepterer at Klubben terminerer denne avtalen, løper den videre etter sitt innhold.

Klubben kan under enhver omstendighet avskjedige Treneren med øyeblikkelig virkning dersom vilkåret i aml. § 15-14 om avskjedigelse er oppfylt. Dette vilkåret anses blant annet som oppfylt dersom:

- a) Treneren opptrer på en slik måte at det klart kan skade idrettsarbeidet eller idrettens anseelse, eller
- b) Treneren opptrer i strid med Klubbens, NFFs eller NIFs lover, retningslinjer eller etiske verdier
- c) Treneren selv benytter og/eller ikke aktivt motarbeider utøveres bruk av dopingmidler og/eller narkotiske stoffer
- d) Treneren misligholder deler av sine arbeidsoppgaver vesentlig

11.3 Trenerens rett til å avslutte arbeidsforholdet

Treneren har rett til å terminere denne avtalen dersom Treneren eller Trenerens nye arbeidsgiver betaler Klubben en kompensasjon på NOK Kompensasjonen kan dog ikke overstige den totale lønnen som Treneren ville ha mottatt som følge av denne avtalen dersom arbeidsforholdet hadde bestått ut avtaleperioden. Denne avtalen opphører i så fall på det tidspunkt kompensasjonen er mottatt av Klubben.

I anledning ovennevnte forhold skal Treneren varsle Klubben skriftlig før Treneren innleder forhandlinger med en potensiell ny arbeidsgiver.

Treneren kan under enhver omstendighet heve arbeidsavtalen med umiddelbar virkning dersom Klubben vesentlig misligholder arbeidsavtalen.

12 Samtykke til behandling av personopplysninger

Treneren samtykker til at Klubben kan behandle sensitive og ikke sensitive personopplysninger tilknyttet Trenerens arbeidsforhold og som et ledd i Klubbens personaladministrasjon.

13 Fair Play. Forholdet til idrettens bestemmelser.

Treneren plikter i avtaleperioden å være medlem av Klubben.

Treneren aksepterer gjennom denne avtalen og medlemskapet i Klubben å overholde bestemmelsene i NIFs lov, herunder særlig NIFs lov kapittel 12 vedrørende doping. Treneren aksepterer videre at sanksjoner og reaksjoner foreskrevet og/eller hjemlet i NIFs og NFFs lover og bestemmelser kan ilegges dersom Treneren bryter disse bestemmelsene.

Treneren kan verken direkte eller indirekte delta i veddemål eller pengespill i tilknytning til kamper der Klubbens egne lag er involvert, eller på noe vis medvirke til eller forsøke å medvirke til bestikkelser, eller forsøke å påvirke resultatet eller enkelthendelser i en kamp gjennom usportslig adferd.

Dersom Treneren er i kontakt med personer som forsøker å få Treneren til å påvirke resultatet eller enkelthendelser i en kamp gjennom usportslig adferd, skal Treneren omgående informere Klubben og NFF om dette.

Dersom Treneren blir kjent med at spillere tilknyttet Klubben kan være involvert i ulovlig pengespillvirksomhet, skal Treneren umiddelbart rapportere dette til Klubben ved daglig leder.

14 Taushetsplikt

Treneren er forpliktet til å bevare absolutt taushet overfor uvedkommende om Klubbens virksomhet, forretningsanliggende eller personopplysninger som vedkommende får kunnskap om eller rådighet over i forbindelse med ansettelsesforholdet, i den grad opplysningene ikke er offentlige eller allment kjent. Taushetsplikten omfatter også forhold som gjelder ansatte, styremedlemmer, spillere, sponsorer/samarbeidspartnere eller andre forbindelser.

Treneren har ikke adgang til å benytte interne eller fortrolige forretnings- eller virksomhetsopplysninger/-materiale til annet formål enn for å utføre sitt arbeid for Klubben.

Forpliktelsene etter denne bestemmelsen gjelder både under arbeidsforholdet og etter arbeidsforholdets opphør.

15 Tvister

Enhver tvist vedrørende denne avtale som ikke hører under FIFAs, NFFs eller NIFs straffebestemmelser, skal søkes løst i minnelighet. Partene skal lojalt og etter beste evne søke å bidra til at løsningen skjer ved forhandling.

Dersom løsning ikke oppnås i minnelighet, skal tvisten løses i henhold til arbeidsmiljølovens regler.

Idrettens tvisteløsninger kan bare benyttes i den utstrekning dette er forenlig med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

16 Konfidensialitet

Partene forplikter seg til å holde innholdet av denne kontrakten konfidensielt, med mindre partene enes om annet.

Dato: *[dd.mm.åå]*

.....
Klubbens signatur

.....
Trenerens signatur

Arbeidsavtalen er i to originale eksemplarer som begge partene har signert. Klubben og Treneren beholder ett eksemplar hver.

Arbeidsavtalen har følgende vedlegg:

- [Vedlegg 1 – Stillingsinstruks]
- [Vedlegg 2 - Bonus]

[Fyll ut annet ved behov]

STILLINGSINSTRUKS
VEDLEGG 1

STILLINGSINSTRUKS

1 Trenerens sportslige forpliktelser

1.1 Innledning

I det følgende oppstilles konkrete oppgaver som Treneren plikter å utføre i hhv. perioden frem til sesongstart, underveis i sesongen og etter endt sesong.

1.2 Plikter i perioden frem til sesongstart

Treneren skal forut for hver sesong ha ansvar for at følgende forhold utføres og følges opp:

- [At det settes resultatmål og prioriterte sportslige utviklingsmål for A-laget]

- [At det utarbeides en planoversikt for årets treningsopplegg.]
- [At det utarbeides individuelle og generelle programmer for lagets fysiske, tekniske og taktiske trening.]
- [At det utarbeides planoversikt for de tester spillerne skal utføre gjennom året, herunder at det utarbeides skjema for nedtegning av testresultat]
- [Plan over treningskamper]
- [Planoversikt for spillemøter og støtteapparatsmøter. Det skal avholdes minst tre hhv. spillermøter og støtteapparatsmøter; før sesong, midtveis i sesong og etter sesong.]
- [At det utarbeides et kampevalueringsskjema til bruk for analyse av lagets kamper]
- [At det føres referat fra spillersamtaler med alle spillerne i A-stallen (minst én spillersamtale med samtlige spillere i stallen forut for sesong)]
- [*Fyll ut annet ved behov*]

[Merknad: Partene plukker selv ut, samt utfyller andre punkter, i tråd med det som avtales i det konkrete tilfellet. Ovennevnte liste har kun som formål å være retningsgivende.]

Ovennevnte arbeid skal utføres i samarbeid med Klubbens øvrige sportslige støtteapparat. Resultatet av arbeidet skal nedtegnes skriftlig og forelegges daglig leder (**evt. Styret**) forut for hver sesong.

1.3 Plikter underveis i sesong

Treneren skal underveis i sesongen ha ansvar for at følgende forhold utføres og følges opp:

- [At det midtveis i sesongen utarbeides statusrapport for det sportslige arbeidet. I statusrapporten skal Treneren og øvrig støtteapparat evaluere hvordan man ligger an i forhold til opprinnelig resultat- og utviklingsmål, herunder foreta eventuelle justeringer av disse.]
- [At opprinnelig planoversikt for treningsopplegg evalueres og eventuelt justeres]
- [At spillernes testresultat nedtegnes i resultatskjema]
- [At det utarbeides individuelt tilpassede programmer for det treningsarbeidet spillerne skal gjøre i eventuell sommerferie]
- [At det føres referat fra spillersamtaler (minst én spillersamtale med samtlige spillere i stallen underveis i sesong)]
- [At det føres referat fra spillermøter og støtteapparatsmøter]
- [At kampevalueringsskjemaene fylles ut og følges opp for hver kamp]
- [*Fyll ut annet ved behov*]

[Merknad: Partene plukker selv ut, samt utfyller andre punkter, i tråd med det som avtales i det konkrete tilfellet. Ovennevnte liste har kun som formål å være retningsgivende.]

Ovennevnte arbeid skal utføres i samarbeid med Klubbens øvrige sportslige støtteapparat. Resultatet av arbeidet skal nedtegnes skriftlig og forelegges daglig leder (**evt. Styret**) underveis i hver sesong.

1.4 Plikter etter endt sesong

Treneren skal etter endt sesong ha ansvar for at følgende forhold utføres og følges opp:

- [At det utarbeides statusrapport for årets sportslige arbeid. I statusrapporten skal Treneren og øvrig støtteapparat evaluere hvordan sesongen har gått med utgangspunkt i opprinnelig resultat- og utviklingsmål, samt vurdere årsak til eventuelle avvik, herunder hva som kan/bør forbedres i perioden frem til neste sesong.]
- [At det utarbeides en planoversikt for treningsopplegget som skal gjelde frem til oppstart for neste sesongoppkjøring]

- [At det føres referat fra spillersamtaler med alle spillerne i A-stallen (minst én spillersamtale med samtlige spillere i stallen etter sesong)]
- [At det føres referat fra spillermøter og støtteapparatsmøter avholdt etter sesong]
- *[Fyll ut annet ved behov]*

[Merknad: Partene plukker selv ut, samt utfyller andre punkter, i tråd med det som avtales i det konkrete tilfellet. Ovennevnte liste har kun som formål å være retningsgivende.]

Ovennevnte arbeid skal utføres i samarbeid med Klubbens øvrige sportslige støtteapparat. Resultatet av arbeidet skal nedtegnes skriftlig og forelegges daglig leder (evt. Styret) etter endt i hver sesong.

2. Eiendomsrett og immaterielle rettigheter

Treneren overdrar til arbeidsgiver eksklusiv utnyttelsesrett til ethvert åndsverk eller andre immaterielle rettigheter som arbeidsgiver bidrar til å fremskaffe i ansettelsesforholdet med klubben. Klubben er berettiget til å om- og bearbeide verket samt overdra utnyttelsesretten til andre uten Trenerens samtykke.

Ved eventuell fratreden skal alt materiale om klubben som er i Trenerens besittelse, og som tilhører klubben, tilbakeleveres klubben.

BONUSAVTALE

1 Resultatbonus

Klubben utbetaler følgende bonus til Treneren:

Merknad:

- *Dersom bonus skal virke motiverende må treneren kunne påvirke de forhold som danner grunnlag for bonusen.*
- *Bonus bør knyttes til sikre inntektskilder som f.eks. plassering på tabell, og/eller være relatert til klubbens overskudd (evt. driftsoverskudd).*
- *Bonus som en ren overskuddsdeling vil normalt ikke inngå i feriepengegrunnlaget. Øvrige bonuser vil normalt inngå i feriepengegrunnlaget.*
- *Klubbene bør vurdere om det skal være en forutsetning for å få utbetalt bonus at klubben har gått med overskudd (Et «overskudd» kan f.eks. knyttes opp mot ordinært omsetningsoverskudd, driftsoverskudd eller overskudd ift budsjett). Dersom det er inntatt et slikt forbehold bør utbetaling av eventuell bonus skje etter at det er avklart om det foreligger «overskudd».*

a. Seriebonus:

- | | |
|----------|---------------------|
| 1. plass | kr <i>[fyll ut]</i> |
| 2. plass | kr <i>[fyll ut]</i> |

3. plass	kr [fyll ut]
4-6 plass	kr [fyll ut]]

b. NM-bonus

1. plass	kr [fyll ut]
2. plass	kr [fyll ut]
Semifinale	kr [fyll ut]

c. Bonus for deltakelse i internasjonale cuper [*definer nærmere etter behov*]

Hjemmekamper	seier	kr [fyll ut]	uavgjort	kr [fyll ut]
Bortekamper	seier	kr [fyll ut]	uavgjort	kr [fyll ut]
Avansement fra gruppespill		kr [fyll ut]		
[Fyll ut annet – evt. videre avansement]]				

[Merknad: Partene plukker selv ut, samt utfyller andre punkter, i tråd med det som avtales i det konkrete tilfellet. Ovennevnte lister har kun som formål å være retningsgivende.]

2 Forutsetninger for retten til bonus

Selv om laget oppnår de resultater som er listet opp i punkt 1 ovenfor, har Treneren likevel ikke rett til bonus dersom:

- [Treneren har sagt opp og fratrådt sin stilling før endt sesong det år bonusen gjelder.]
- [Treneren, før endt sesong det år bonusen gjelder, er sagt opp eller avskjediget i henhold til arbeidsmiljølovens kapittel 15, med mindre det ved rettskraftig dom fastslås at oppsigelsen eller avskjeden var urettmessig.]
- [*Fyll ut evt. andre forutsetninger som for eksempel at bonus forutsetter overskudd*]

[Merknad: Partene plukker selv ut, samt utfyller andre punkter, i tråd med det som avtales i det konkrete tilfellet. Ovennevnte lister har kun som formål å være retningsgivende.]

3 Utbetaling

Bonus utbetales som et engangsbeløp innen en måned etter endt sesong det år bonusen gjelder.

[Merk: dersom partene har avtalt at bonus forutsetter et overskudd, må utbetalingstidspunktet flyttes til etter at klubben har avklart om vilkåret for bonus foreligger.]

Bonus utbetales til Trenerens lønnskonto [*Fyll ut*]. Det trekkes skatt av beløpet før utbetaling i samsvar med alminnelige regler. Det skal beregnes feriepenger av bonusen.

[Merknad: Etter ferieloven skal det beregnes feriepenger av bonus når denne er et resultat av personlig arbeidsinnsats (prestasjonsbasert)]

4 Signaturer

Dato: *[dd.mm.åå]*

.....
Klubbens signatur

.....
Trenerens signatur

Bonusavtalen er i to originale eksemplarer som begge partene har signert. Klubben og Treneren beholder ett eksemplar hver. Bonusavtalen vedlegges Arbeidsavtalen.

Vedlegg 2 – Standardavtale NFT

KONTRAKT (ARBEIDSAVTALE)
OM MIDLERTIDIG TILSETTING AV PROFESJONELL
FOTBALLTRENER – HOVEDTRENER A-LAG

for perioden *[dd.mm.åå]* til *[dd.mm.åå]*
(heretter benevnt som Avtaleperioden)

UOPPSIGELIG I AVTALEPERIODEN

Avtalepartene

Trener:

Navn: *[fyll ut]*

Adresse: *[fyll ut]*

Nasjonalitet(er): *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Treneren)

Klubb:

Navn: *[fyll ut]*

Org.nr.: *[fyll ut]*

Kontoradresse: *[fyll ut]*

Klubbrepresentants navn og adresse: *[fyll ut]*

(heretter benevnt som Klubben)

har inngått avtale om midlertidig tilsetting, jf. Arbeidsmiljøloven § 14-9, på vilkår som følger av punktene nedenfor.

Denne kontrakten er inngått i henhold til Arbeidsmiljøloven og binder begge parter fra kontrakten er undertegnet. Kontrakten er i to originale eksemplarer hvorav partene beholder ett hver.

[Merknad: Herværende standardavtale er tenkt benyttet primært ved ansettelse av profesjonelle hovedtrenere i de øverste divisjonene. Dette er kun en anbefalt avtale, og det er valgfritt om partene vil benytte den. Det gjøres likevel oppmerksom på at enkelte av reguleringene gir uttrykk for

lovpålagte minimumskrav. Det er innarbeidet enkelte veiledende merknader (i rødt) underveis. De røde merknadene kan slettes før avtalen signeres av partene.

Som vedlegg til standardavtalen er det utarbeidet forslag til stillingsinstruks og bonusavtale. Partene står fritt til å velge om man vil benytte disse, herunder om man vil benytte disse som utgangspunkter og maler som man bearbeider underveis i avtaleprosessen.]

5 Stilling og tittel

Treneren er tilsatt som hovedtrener for Klubbens A-lag for [menn/kvinner]. Partene er enige om at oppgavene definert i denne kontrakten skal utgjøre [fyll ut] prosents stilling.

6 Midlertidig ansettelse

Treneren er ansatt midlertidig i perioden [dd.mm.åå] til [dd.mm.åå] (heretter benevnt som Avtaleperioden), jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) e). Arbeidsavtalen er uoppsigelig i Avtaleperioden, unntatt når partene inngår egen avtale om opphør i overensstemmelse med bestemmelsene i avtalens punkt 11 nedenfor. Begge parter har i kontraktsperioden lik rett til å forhandle om forlengelse og/eller oppsigelse av kontrakten.

7 Arbeidsoppgaver og forpliktelser

7.1 Sportslig ansvar

Treneren har det øverste sportslige ansvaret for A-laget. Innenfor de økonomiske rammene Klubben setter, har Treneren det avgjørende ordet i alle sportslige vurderinger knyttet til A-laget, herunder blant annet:

- [Kampløp og kampforberedelser]
- [Treningsopplegg]
- [Spillerlogistikk (hvilke spillere som skal inn/ut av A-stallen)]
- [Organisering av A-lagets sportslige støtteapparat]
- [Fyll ut annet ved behov]

[Merknad: Tilpasses partenes behov i den konkrete avtale. Ovennevnte punkter har kun som formål å være retningsgivende.]

Treneren rapporterer direkte til Klubbens styre om det sportslige arbeidet, men er pliktig til å holde klubbledelsen, herunder sportslig leder og/eller daglig leder, orientert om det sportslige arbeidet som gjøres i laget. Styret skal holde Treneren orientert om hvilke økonomiske rammer som til enhver tid gjelder for Trenerens arbeid.

Treneren skal planlegge lagets sportslige aktiviteter med det formål å oppnå best mulige resultater innenfor de gitte rammer.

En nærmere beskrivelse av Trenerens sportslige arbeidsoppgaver følger av Stillingsinstruks - Vedlegg 1.

[Merknad: Ovennevnte tekst, herunder at Treneren skal rapportere direkte til styret er kun et forslag. Tilpass teksten etter partenes behov. Uansett er det viktig at partene har et bevisst forhold til

hvordan det sportslige ansvaret er fordelt, herunder om Treneren skal rapportere direkte til styret eller evt. en Sportslig leder (eller annet)]

[Merknad: Som Vedlegg 1 ligger forslag til stillingsinstruks. Tilpass denne etter partenes behov.]

7.2 Medvirkning i markeds- og medieoppgaver

Klubben har alle rettigheter til å inngå sponsor-, leverandør-, lisens-, reklame- og andre markedsavtaler. Treneren har plikt til mot dekning av dokumenterte utgifter, men uten særskilt betaling å medvirke i markedsavtaler klubben inngår og stille seg til rådighet for klubbens avtalepartnere når klubben ber om det. Klubben har rett til å benytte foto, levende bilder og signatur av Treneren i markedsarbeidet. Slik bruk skal drøftes med Treneren på forhånd.

Treneren kan avstå fra å bli benyttet i en reklame- eller markedsammenheng dersom medvirkningen vil stride mot Trenerens etiske og moralske overbevisning.

Når Klubben pålegger Treneren å delta i markedsarbeid, skal den ta hensyn til at Treneren ikke blir urimelig belastet.

Treneren har plikt til å stille seg til rådighet for eventuelle medier i etterkant av kamper og ellers når dette kan innpasses rimelig i Trenerens øvrige arbeid.

Treneren har plikt til å benytte det utstyr og den bekledning som Klubben stiller til disposisjon for trening, kamp og representasjon. Treneren plikter å være lojal mot klubbens sponsorer, og har ikke anledning til å inngå egne markedsavtaler. Dersom brudd på disse bestemmelsene medfører et økonomisk tap for Klubben, og øvrige erstatningsvilkår er tilstede vil Treneren kunne være erstatningsansvarlig.

En nærmere beskrivelse av Trenerens medvirkningsplikt under dette punkt følger av Stillingsinstruks - Vedlegg 1.

8 Arbeidssted

8.1 Kamper og treninger

Arbeidssted er den arena hvor den enkelte kamp eller trening avvikles. Dette kan være klubbens eller andre arrangørers bane, hall eller annet sted.

8.2 Markedsarbeid

Arbeidssted er det sted hvor markedsarbeidet skjer. Dette kan f.eks. være arenaområde, i mediehus, bedrift eller annet sted som klubben utpeker.

Ved utførelse av arbeidsoppgaver utenfor klubbens hjemsted, har Klubben plikt til å dekke utgifter knyttet til Trenerens reise.

9 Arbeidstid

Treneren er innforstått med at [*han/hun*] i relasjon til arbeidsmiljølovens bestemmelser er ansatt i en ledende stilling som ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven, jf. arbeidsmiljøloven § 10–12 første ledd og har således ikke rett til kompensasjon for overtid. Det forventes at Treneren nedlegger det arbeid som er nødvendig for å oppfylle sine forpliktelser etter

denne avtalen. Ved vurderingen av hva som er nødvendig arbeid skal Trenerens stillingsbrøk tas i betraktning.

Treneren har rett til fri med lønn for å delta i aktiviteter i regi av Norges Fotballforbund og/eller Internasjonale Fotballforbund, samt Norsk Fotballtrenerforenings årlige seminar i forbindelse med Cupfinalehelgen og inntil en uke til videreutdanning/studier (utenfor sesongen).

10 Lønn og andre ytelser

10.1 Lønn

Stillingen lønnes med [fyll ut] per år, som utbetales med 1/12 hver måned med unntak for periode hvor det avvikles ferie, da det utbetales feriepenger som er opptjent det foregående år i stedet for ordinær månedslønn.

Lønnen utbetales på selskapets ordinære lønningsdag den [dato] hver måned. Lønnen utbetales til Arbeidstakers kontonr. [fyll ut]

10.2 Andre ytelser

Treneren har krav på følgende tilleggsytelser fra Klubben:

- [Fri telefon, inkludert internettabonnement og en mobiltelefon]
- [Bærbar datamaskin]
- [Firmabil eller dekning av utgifter til billeasing]
- [Medlemsavgift i Norsk Fotballtrenerforening (NFT) samt deltagelse på NFTs årlige Cupfinaleseminar eller annen fotballmessig videreutdanning, med inntil maksimalt samlet 0,05 G.]
- [Fyll ut annet ved behov]

[Merknad: Tilpasses partenes behov i den konkrete avtale. Ovennevnte punkter har kun som formål å være retningsgivende.]

Medlemskontingenten i NTF for proff er i [2018] kr [1600].]

10.3 Bonus

Partene har inngått bonusavtale som gir Treneren rett til tilleggsytelser etter bonusavtalens til enhver tid nærmere angitte vilkår. Bonusavtalen er Vedlegg 2 til herværende arbeidsavtale.

[Merknad: Punktet fjernes dersom det ikke skal inngås noen bonusavtale i det konkrete tilfelle. Forslag til bonusavtale ligger som Vedlegg 2 til avtalen]

11 Ferie og feriepenger

Ferie avholdes og betales i henhold til ferieloven. Underretning om feriefastsetting gis i henhold til ferielovens § 6 (2).

Ferielovens § 7 nr. 1 om plassering av hovedferien gjelder ikke. Feriens plassering skal drøftes i fellesskap mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Feriepenger beregnes iht. ferielovens bestemmelser.

[Merknad: Trenerforeningen har foreslått at det er ferielovens regler som gjelder hvis ikke partene avtaler noe annet. Etter ferieloven har man rett til 4 uker ferie inkludert lørdager og søndager + 1 ukedag og tilsvarende 10,2% feriepengeopptjening. Alternativet til ferielovens regler vil normalt være å avtale 5 ukers ferie inkludert lørdager og søndager, mao. 4 ukedager mer enn ferieloven og 12% feriepengeopptjening.]

12 Sykdom og svangerskap

Klubben utbetaler full lønn til Treneren under sykefravær og svangerskaps/fødselspermisjon, dersom Treneren oppfyller vilkårene for å motta sykepenger og svangerskaps-/fødselspenger i lov om Folketrygd. I den utstrekning Klubben forskutterer ytelsene etter folketrygden, tilfaller ytelsene fra folketrygden Klubben.

Treneren har plikt til å melde fra til ansvarlig person i Klubben når han har lovlig forfall og ikke kan oppfylle forpliktelser etter denne avtale. Melding om forfall skal meldes så snart Treneren blir klar over at han ikke kan møte. Ordinære sykemeldingsregler gjelder for øvrig.

[Merknad: Uten denne bestemmelsen om at Treneren har rett til full lønn under sykefraværet, vil Treneren kun ha rett til sykepenger fra det offentlige inntil 6 ganger Grunnbeløpet.]

13 Forsikringer, pensjon og lisens

Klubben tegner og dekker lovbestemt yrkesskadeforsikring og tjenestepensjon, samt reiseforsikring.

Treneren er ansvarlig for å gjennomføre de nødvendige kurs for å motta eller opprettholde den lisens han er pålagt for å tilfredsstille krav satt av Norges Fotballforbund. Klubben er ansvarlig for kostnader knyttet til nødvendige kurs som er bestilt mens treneren er ansatt i Klubben.

14 Annet arbeid eller virksomhet

Treneren har ikke anledning til å ta annet arbeid eller utøve virksomhet på annen måte innenfor de områder som omfattes av arbeidsforholdet med klubben, med mindre klubben har gitt skriftlig forhåndstillatelse.

Treneren kan ikke utøve lønnet eller ulønnet trenervirksomhet utenom for andre arbeidsgivere enn Klubben med mindre Klubben godkjenner dette. Det samme gjelder virksomhet som lagleder eller funksjon som tillitsvalgt i andre klubber i samme idrett eller, dersom treneren i herværende Arbeidsavtale er ansatt i mer enn 60 % stilling, i andre idretter. Godkjennelse skal normalt gis dersom formålet med virksomheten er Trenerens ønske om å opprettholde egen helse og fysisk form, eller dersom virksomheten gjelder tillitsverv av lite omfang i forbindelse med egne barns idrett, når dette ikke kommer i konflikt med arbeidet.

15 Arbeidsavtalens opphør

15.1 Generelt om opphør

Dersom Treneren har vært midlertidig tilsatt i Klubben i mer enn ett år, skal Klubben gi Treneren skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før Avtaleperiodens utløp, jf.

arbeidsmiljøloven § 14-9 (4). I øvrige tilfeller faller kontrakten bort uten oppsigelse ved Avtaleperiodens utløp.

Ved enighet mellom Klubben og Treneren kan Arbeidsavtalen bringes til opphør. For øvrig kan avtalen kun bringes til opphør dersom vilkårene i punkt 11.2 eller 11.3 er oppfylt.

15.2 Klubbens rett til å avslutte arbeidsforholdet

Klubben kan bringe arbeidsforholdet til opphør mot å betale Treneren etterlønn. Klubben skal skriftlig meddele sitt ønske om opphør til Treneren med en akseptfrist på [14 dager] fra mottak. En forutsetning for opphør er at Treneren, etter å ha mottatt meddelelsen, aksepterer å fratre stillingen. Grunnlaget for etterlønnen utgjør den årlige faste kontantlønnen som Treneren har på tidspunktet Klubben gir sin meddelelse etter denne bestemmelsen. Treneren skal ved aksept fratre ved månedsskiftet, med mindre partene avtaler annet fratredestidspunkt. Treneren mottar lønn og øvrige avtalte ytelser frem til fratredestidspunktet i tillegg til avtalt etterlønn.

Dersom Klubben vedtar at Treneren skal fratre i henhold til denne klausulen, har Treneren rett til etterlønn tilsvarende 12 måneders kontantlønn, men slik at Treneren ikke mottar mer etterlønn enn det han ville ha mottatt i samlet lønn ut gjenværende del av avtaleperioden. Treneren står fritt til å ta annet arbeid uten avkortning i ytelsene etter denne avtale fra fratredestidspunktet.

Etterlønnen skal beregnes med utgangspunkt i gjenværende Avtaleperiode på det tidspunkt Klubben meddeler Treneren at Klubben ønsker å avslutte arbeidsforholdet. Etterlønnen utbetales i sin helhet senest [14 dager] etter fratredestidspunktet. Det skal trekkes skatt på vanlig måte av etterlønnen. Det skal ikke beregnes feriepengar eller pensjon av etterlønnen.

[Merknad: Det følger av arbeidsmiljøloven at partene ikke kan avtale på forhånd at treneren skal ha en plikt til å gå av i det tilfellet en klubb yter en forhåndsbestemt kompensasjon, jf. aml. § 1-9. En slik eventuell forhåndsbinding vil ikke være gyldig. Regelen er derfor utformet som en rettighet betinget av trenerens aksept. Bestemmelsen innebærer altså at Klubben underveis i avtaleperioden kan fremme et tilbud om at Treneren skal gå av mot den forhåndsavtalte summen. Treneren vil imidlertid ha rett til å avslå på tidspunktet. Trenerforeningen har foreslått 12 måneder som standard etterlønn hvor partene kommer til enighet. Avtaleforslaget innebærer at treneren ikke mottar mer enn 12 måneders lønn i etterlønn selv om det er mer enn 12 måneder igjen av avtaleperioden. Motsatt, hvis det eksempelvis er 10 måneder igjen av avtaleperioden regnet fra månedsskiftet etter at klubben meddelte treneren at den ønsket hans/hennes fratredestelse, utgjør etterlønnen 10 månedslønner og ikke 12.]

Videre kan Klubben, uten å yte Treneren etterlønn, avskjedige Treneren med påbud om øyeblikkelig fratredesten dersom denne har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen, jf. arbeidsmiljøloven § 15-14.

15.3 Trenerens rett til å heve arbeidsforholdet

Treneren kan heve arbeidsavtalen med umiddelbar virkning dersom Klubben vesentlig misligholder arbeidsavtalen. Som vesentlig mislighold skal blant annet regnes at Klubben ikke overholder sine lønnsforpliktelser etter avtalen og utbetalingsforsinkelsen for en termin overstiger en kalendermåned.

[Merknad: Det er ikke lagt opp til en standardisert bestemmelse om at Treneren skal ha tilsvarende rett som Klubben til å kjøpe seg ut av arbeidsavtalen. Dette er likevel ikke til hinder for at Klubben og Treneren inngår avtale om dette i situasjoner slikt utkjøp er ønskelig for begge parter.]

16 Behandling av personopplysninger

Treneren er informert om at Klubben behandler personopplysninger, herunder såkalte særlige kategorier av personopplysninger (sensitive personopplysninger) om Treneren knyttet til hans arbeidsforhold og som ledd i personaladministrasjon og oppfyllelse av arbeidsavtalen. For øvrig vises til den til enhver tid gjeldende personvernerklæring for Klubbens behandling av personopplysninger om ansatte.

17 Fair Play. Forholdet til idrettens bestemmelser.

Klubben plikter å rette seg etter regler, retningslinjer og avgjørelser utarbeidet og fattet av FIFA, UEFA, NIF og NFF.

Treneren kan verken direkte eller indirekte delta i veddemål eller pengespill i tilknytning til kamper der Klubbens egne lag er involvert, eller på noe vis medvirke til eller forsøke å medvirke til bestikkelser, eller forsøke å påvirke resultatet eller enkelthendelser i en kamp gjennom usportslig adferd.

Dersom Treneren er i kontakt med personer som forsøker å få treneren til å påvirke resultatet eller enkelthendelser i en kamp gjennom usportslig adferd, plikter Treneren omgående å informere Norges Fotballforbund om dette.

Dersom treneren blir kjent med at spillere tilknyttet Klubben kan være involvert i ulovlig pengespillvirksomhet, skal Treneren umiddelbart rapportere dette til Klubben ved daglig leder.

I henhold til NFFs og NIFs lover § 11-3 (2) (likelydende bestemmelser), aksepterer Treneren bestemmelsene i NFFs og NIFs lover kapittel 11 som gjeldende for seg.

18 Taushetsplikt

Treneren er forpliktet til å bevare absolutt taushet overfor uvedkommende om Klubbens virksomhet, forretningsanliggende eller personopplysninger som vedkommende får kunnskap om eller rådighet over i forbindelse med ansettelsesforholdet, i den grad opplysningene ikke er offentlige eller allment kjent. Herunder også forhold som gjelder ansatte, styremedlemmer, utøvere, sponsorer/samarbeidspartnere eller andre forbindelser.

Treneren har ikke adgang til å benytte interne eller fortrolige forretnings- eller virksomhetsopplysninger/-materiale til annet formål enn for å utføre sitt arbeid for klubben.

Forpliktelsene etter denne bestemmelsen gjelder både under arbeidsforholdet og etter arbeidsforholdets opphør

19 Tvister

Tvister vedrørende hvordan herværende arbeidsavtale skal forstås, løses etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Idrettens tvisteløsninger kan bare benyttes i den utstrekning dette er forenlig med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Partene skal etter beste evne forsøke å løse eventuelle tvister i minnelighet og eventuelt i samarbeid med sine overordnede organisasjonsledd før saken eventuelt tas opp til tvistebehandling i henhold til dette avsnitt.

20 Konfidensialitet

Partene forplikter seg til å holde innholdet av denne kontrakten konfidensielt med mindre partene enes om annet.

21 Vedlegg til arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen har følgende vedlegg:

- [Vedlegg 1 – Stillingsinstruks]
- [Vedlegg 2 – Bonusavtale]
- *[Fyll ut annet ved behov]*

[Merknad: Tilpasses partenes behov i den konkrete avtale. Ovennevnte punkter har kun som formål å være retningsgivende.]

22 Signaturer

Dato: *[dd.mm.åå]*

.....
Klubbens signatur

.....
Trenerens signatur

Arbeidsavtalen er i to originale eksemplarer som begge partene har signert. Klubben og Treneren beholder ett eksemplar hver.